

Reporte de Sustentabilidad

2022

Viapol





Índice

CARTA DEL PRESIDENTE	4
PRACTICAS DE RELATO	6
Sobre el reporte	7
PERFIL ORGANIZACIONAL	9
La Empresa.....	10
Números Viapol.....	12
Línea del Tiempo.....	13
Estructura.....	14
Marcas.....	15
Soluciones.....	16
Iniciativas y Participaciones.....	17
El Futuro.....	18
ESTRATEGIA Y GESTIÓN	19
Código 168.....	20
Orientaciones del Código de Conducta y Ética.....	21

GOBERNANZA	22
Prácticas de Gobernanza.....	23
Estructura de Gobernanza.....	24
Gestión de Riesgos.....	24
COMPROMISO DE STAKEHOLDERS	25
Público Interno – Nuestras Personas	27
Clientes.....	33
RECURSO AMBIENTAL	34
Sistema de Gestión Ambiental.....	35
Agua y aguas residuales.....	36
Emisiones.....	38
Energía.....	39
Residuos.....	40
AGENDA ESG	41
Metas.....	42
SUMARIO DE CONTENIDO DE LA GRI	43
INFORMACIONES CORPORATIVAS	47

É con gran orgullo y satisfacción que escribo las páginas iniciales del primer **Reporte de Sustentabilidad de Viapol**.

Tras haber cumplido recientemente 33 años de actividad en el mercado, mantenemos un compromiso permanente con la agenda medioambiental, social y de gobernanza (ESG) y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas (ONU).

Por eso, la realización de este documento, de acuerdo con las directrices de la *Global Reporting Initiative* (GRI), es un paso esencial en nuestro camino hacia la sustentabilidad y la rendición de cuentas a empleados, clientes, socios, proveedores y comunidades presentes en el ecosistema **Viapol**.

Para nosotros, cultivar una cultura organizacional responsable, transparente, de participación activa en la sociedad y que tenga en cuenta el cuidado del medio ambiente es la base de una empresa estable y longeva. De este modo, buscamos construir una mentalidad basada en estos valores en todos los niveles de la compañía, pero principalmente en nuestros líderes, para que sean tomados como ejemplo por los demás. A partir de la incorporación de **Viapol** al **Grupo RPM**, hemos adoptado también la **Filosofía 168**, que propone hacer “las cosas correctas, de la manera correcta y por las razones correctas”, un refuerzo de la conducta que hemos seguido desde nuestra fundación en 1990.

Soy parte de **Viapol** desde hace 35 años, cuando la compañía estaba en fase de formación, pasando por los primeros e inseguros años de su vida hasta convertirse en la empresa consolidada que es hoy, y veo cómo esta sólida base de educación, cultura, seriedad y ética ha creado una organización respetada, que ha logrado sobrevivir a diversos desafíos a lo largo de tres décadas.

Pienso en el mercado de la construcción, tanto en Brasil como en el resto del mundo, como una sinusoidal. Se trata de un sector volátil que, si bien es un pilar indudable de la economía, también está expuesto a los movimientos del escenario global, al panorama financiero y a la falta de confianza en la empleabilidad. Estas son sensibilidades que afectan a toda la cadena del segmento y generan aprensión ante el futuro.

Por ejemplo, ya en el primer día de funcionamiento de **Viapol**, el 15 de marzo de 1990, tuvimos que adaptarnos a la llegada del Plan Collor, y en años más recientes nos vimos sometidos a los impactos de la pandemia del COVID-19, periodo que trajo grandes aprendizajes y cambios en nuestro plan estratégico.

Tengo mucho orgullo de afirmar que gracias al esfuerzo y el compromiso de nuestros empleados, combinados con nuestra mentalidad 168 de transparencia, respeto y confianza (que dio lugar a la creación de nuestro comité de crisis, uno de los mayores legados que nos llevamos de la pandemia), fuimos capaces de superar las adversidades, manteniendo abastecido el mercado al tiempo que velábamos por la salud, el bienestar y la seguridad de todos.

Como consecuencia de estas acciones y del buen momento del mercado, dado que el sector de la construcción creció un 17,7%¹ en el último bienio, cerraremos el ejercicio 2022 con un crecimiento de las ventas del 21%. Estas conquistas nos dan aliento y optimismo para proseguir el ritmo, aun cuando 2023 presente un momento de retracción y elevados tipos de interés en los proyectos de construcción.

Una de las grandes oportunidades del sector de la construcción civil es su constante demanda de evolución tecnológica. Por eso estamos en constante modernización para mantener nuestras operaciones en pleno funcionamiento. Entre las estrategias de 2023, destaco: **a)** invertir constantemente en el desarrollo de nuevos productos, utilizando la asociación con nuestra empresa matriz Grupo RPM, que posee más de 140 fábricas en todo el mundo, con diferentes productos; **b)** fortalecer, técnicamente, nuestro equipo de profesionales a través de la formación continua; **c)** invertir en tecnología y calidad de soluciones (en 2022, nuestra línea de manta asfáltica Torodin ganó el Certificado de Programa de Calidad de Producto de Impermeabilización IBI - PQ-IBI, con auditoría de IBELQ, y acreditado por INMETRO); **d)** mejorar nuestra transformación digital con un enfoque en la atención a los clientes y consumidores finales; **e)** invertir constantemente en nuevos procesos de producción y automatización para aumentar la productividad y la calidad.

Teniendo en cuenta el aspecto de la Sustentabilidad, pudimos madurar los objetivos de nuestro viaje hacia la reducción de nuestra huella medioambiental, que comenzó allá por 2012. Desde el inicio de sus operaciones, el **Grupo RPM** ha invertido en **Viapol** unos 7,2 millones de dólares exclusivamente en los pilares de salud, seguridad y medio ambiente.

Al año siguiente implantamos nuestro sistema de generación de calor utilizando biomasa como combustible, que hoy abastece a la planta de Cacapava, lo que se traduce en una reducción del 90% de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de la fábrica principal de **Viapol**. Otra iniciativa se refiere a los envases de nuestros productos, que se hacen con material reutilizado. En total, consumimos 150 toneladas de polímeros reciclados al mes.

Avanzando hacia 2023, este año se inicia el plan BABW - *Building a Better World* (Construir un Mundo Mejor), que integra aún más la sustentabilidad en la cultura de nuestra empresa, esbozando objetivos e iniciativas medioambientales. El objetivo de este plan es aumentar la concienciación, crear inspiración y facilitar el compromiso interno en torno al compromiso permanente del Grupo RPM con un futuro sostenible, estimulando prácticas que tengan en cuenta el impacto del cambio climático en nuestra estrategia.

Todos estos nuevos pasos y avances en las iniciativas existentes, que se profundizarán a lo largo de este informe, no serían posibles sin nuestros empleados y representantes. Agradezco a todos los profesionales de **Viapol** que, además de ser extremadamente competentes en sus funciones, también se ponen proactivamente la camiseta de nuestros valores y código ético, lo que redundará en una organización cada día más fuerte y exitosa.

También agradezco a nuestros socios y proveedores por el apoyo continuo a lo largo de nuestra actuación, y a nuestros clientes por su confianza y preferencia en las soluciones **Viapol**, trabajamos para ofrecer siempre los mejores productos para cada necesidad en su empresa.

Espero que este documento sea de gran valor para todos.

Buena lectura.



Ariovaldo José Torelli
Director General de **Viapol**



PRACTICAS DE RELATO



En 2023, **Viapol** da un importante paso en cuanto a sus valores de Responsabilidad, Transparencia y Cuidado con el medio ambiente, además de prestar cuentas y estrechar su relación con los públicos de interés. A partir de este año, la empresa se compromete a divulgar, anualmente, su Reporte de Sustentabilidad.

Este documento se ha elaborado de acuerdo con las normas de la *Global Reporting Initiative* (GRI), opción Esencial, y refleja la evolución de la compañía en relación con sus metas establecidas internamente sobre aspectos del término ESG (*Environmental, Social and Governance*).

Además de una herramienta para la comunicación transparente con los *stakeholders*, este informe tiene como objetivo compartir información sobre las actividades operativas, financieras, socioambientales y de gobernanza de la empresa entre los años 2020 y 2022, reafirmando la continua dedicación de **Viapol** a la promoción de un crecimiento corporativo ético y responsable.

Para componer los contenidos presentados en este Informe de Sustentabilidad, la organización se ha basado en investigaciones e informes internos, bien como en informes presentados por entidades externas como Ativer Projetos e Soluções Ltda., Saneflux Soluções Ambientais Ltda., Grupo EP, Fator Verde, SK Cia da Informação, además de documentos compartidos por la matriz RPM en los años 2020, 2021 y 2022, que consolidan las operaciones durante el periodo informado (en los últimos tres años, a menos que se indique lo contrario).

Se trabajaron especialmente los temas de los indicadores GRI esenciales presentes en la Matriz de Materialidad (a continuación), los cuales son de gran interés para las partes interesadas.

La primera edición del documento de sostenibilidad fue sometida a una evaluación por parte del comité ejecutivo de **Viapol**. Al tratarse de una versión inicial, no presenta reformulaciones de la información. Tampoco se sometió a verificación externa. **GRI 102-48**

Matriz de Materialidad **GRI 102-47**

Temas materiales	Indicadores Esenciales
Salud y Seguridad del Trabajo	103-1 103-2 103-3 403-1 403-2 403-3 403-4 403-5 403-6 403-7 403-8 403-9 403-10
Salud y Seguridad del Consumidor	103-1 103-2 103-3 416-2
Relación/compromiso con los Públicos de Interés	102-40 102-41 102-42 102-43 102-44
Diversidad, Ética, Gobernanza e Integridad	102-17 102-18 103-1 103-2 103-3 405-1
Gestión y tratamiento de residuos sólidos y efluentes	103-1 103-2 103-3 306-1 306-2
Gestión del agua, la energía y las emisiones	103-1 103-2 103-3 302-1 302-2 303-3 303-4 303-5

Para obtener más información, hacer comentarios o plantear dudas sobre este material, póngase en contacto con la empresa a través de los siguientes canales:

Teléfono: +55 (11) 2107-3443

E-mail: marketing@viapol.com.br

Selección de temas materiales - Límites de notificación y participación de las partes interesadas



La interacción y las relaciones de **Viapol** con los *stakeholders*, basadas en el Código de Conducta y Ética adoptado por la organización, los Valores y Expectativas 168, se asientan en la honestidad, la transparencia, la confianza y el respeto. Son considerados “públicos de interés” los empleados, los clientes (B2B, como constructores, aplicadores y diseriadores, y B2C, que reflejan los mercados técnicos y de consumidores finales) y los proveedores de la empresa. **GRI 102-40**

Para **Viapol**, el compromiso con los grupos de interés es una parte fundamental en la construcción, planificación y definición de los temas materiales de la compañía. Así, se estudian encuestas internas y externas, como la Encuesta Anual de Compromiso del **Grupo RPM**, el programa mensual “Protagonista de 168” y la Encuesta de Satisfacción de Clientes (2021). También se promueven visitas a las unidades de **Viapol**, consultas al Comité Ejecutivo, análisis de los competidores y del escenario de la construcción civil.

A partir de estos estudios y del compromiso de la organización de estar en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas (ONU), **Viapol** seleccionó los seis temas presentados en la Matriz de Materialidad.

Límites del relato

GRI 102-46

Salud y Seguridad del Trabajo	Salud y Seguridad del Consumidor	Relación/ compromiso con los Públicos de Interés	Diversidad, Ética, Gobernanza e Integridad	Gestión y tratamiento de residuos sólidos y efluentes	Gestión del agua, la energía y las emisiones
<ul style="list-style-type: none"> • Tema dedicado a los empleados de la propia compañía y a terceros. • Enfoque en la institucionalización de una cultura centrada en la seguridad física, mental, financiera y emocional de los equipos Viapol. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tema dedicado a los clientes B2B y B2C de Viapol. Compromiso con el bienestar y la integridad física de los clientes de la empresa, a partir de certificados de calidad y certificación ambiental de las soluciones desarrolladas. Además de la divulgación en cuanto al uso, almacenamiento y necesidad de equipos de protección individual (EPIs) para cada producto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tema dedicado a todos los <i>Stakeholders</i>. Compromiso de la compañía en promover las mejoras continuas en cuanto a la relación con los Públicos de Interés. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tema dedicado a todos los <i>stakeholders</i>. Cuidado de Viapol en incentivar y acoger la diversidad, así como actuar basándose en una estructura organizativa ética y una gobernanza solidificada, que está en conformidad con la Filosofía 168 de hacer las cosas correctas, de manera correcta, por los motivos correctos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tema dedicado a todos los <i>stakeholders</i>. Atención a la administración de residuos durante todo el ciclo de actividades de Viapol, con énfasis en el mantenimiento y sustentabilidad de los ecosistemas de las comunidades en las que está presente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tema dedicado a todos los <i>stakeholders</i>. Compromiso en reducir la huella ambiental de Viapol y sus proveedores a partir de acciones asertivas e integradas a la Filosofía 168.





PERFIL ORGANIZACIONAL

La Empresa

GRI 102-1 | GRI 102-5 | GRI 102-6

The Viapol logo is located in the top right corner of the page. It consists of the word "Viapol" in a white, sans-serif font, enclosed within a white oval shape. The logo is set against a green leaf-like graphic that extends from the right edge of the page.

Fundada en 1990, **Viapol Ltda.** es una empresa de Gran Porte que actúa bajo la Naturaleza jurídica de Sociedad Limitada, siendo referencia nacional en el desarrollo de soluciones completas y eficaces de productos químicos para todas las fases de la obra, de la fundación al acabado.

La empresa está considerada una de las mayores industrias químicas para el sector de la construcción civil en Brasil y América Latina, y está presente en grandes proyectos como el Canal del Trabajador (CE), la Catedral de Maringá (PR) y el Puerto Internacional de Capurro (Uruguay).

Hace más de tres décadas que la empresa actúa para atender las necesidades de protección, conservación y valorización de los emprendimientos, proporcionando bienestar, seguridad y confort a las personas a través de soluciones prácticas, innovadoras y de calidad comprobada.

Entre los segmentos en los que opera se destacan edificios residenciales y comerciales, obras de infraestructura, obras industriales, plantas de hormigón y la industria de prefabricados, además de las ventas al sector minorista de la construcción civil, suministrando soluciones completas en impermeabilización, protección de superficies, reparaciones y refuerzo estructural, tratamiento de juntas, revestimientos de suelos y materias primas industriales.

Tiene su sede en Caçapava (SP), una sucursal en Candeias (BA), con producción centrada en las regiones Norte y Nordeste, un Centro de Distribución en Jaboatão dos Guararapes (PE) y una oficina comercial, técnica y de marketing en São Paulo (SP). También cuenta con las empresas hermanas CAVE,

ubicada en Chile, Toxement, instalada en Colombia, y Eucomex, en México, así como importantes distribuidores, como el distribuidor Elanwor S.A. en Uruguay, que trabaja con **Viapol** en exclusiva desde 2014. **GRI 102-3 | GRI 102-4**

Con el fin de satisfacer integralmente el mercado brasileño y latinoamericano, **Viapol** cuenta con más de 518 empleados y 224 representantes de ventas, además de 122 proveedores (suministradores de materiales directos para la producción), para atender a más de 10.000 clientes distribuidos por todas las regiones. Es esta actuación la que ha llevado a la empresa a obtener resultados positivos en 2022: un crecimiento de las ventas del 33% con respecto a 2021.

GRI 102-7 | GRI 102-8 | GRI 102-9



Grupo RPM

Desde 2012, tras su adquisición por Euclid Chemical, la empresa forma parte de RPM International Inc, un *holding* multinacional fundado en 1947 y con presencia en 170 países. Con más de 75 años de funcionamiento, el **Grupo RPM** ha facturado aproximadamente 6.700 millones de dólares, a través de sus 122 plantas industriales y sus aproximadamente 16.800 empleados. En relación con las ventas mundiales, el 4% se localizan en América Latina, siendo **Viapol** responsable de la mayor parte de este valor.

Como empresa del **Grupo RPM**, **Viapol** opera sobre la base de la Filosofía 168, que se ha convertido en fundamental para nuestra cultura y código de conducta como empresa y que tiene como pilares la Integridad, el Compromiso, el Espíritu Empresarial Responsable y el Valor Moral, con el objetivo de fomentar el espíritu empresarial y promover al mismo tiempo el crecimiento sostenible (y responsable) de las comunidades en las que opera y de sus empleados.

El “168” se refiere al número de horas por semana y más que eso: expresa el compromiso de la empresa con una dirección ética de los negocios.

Números Viapol

cuánto **viapol** produjo
¿usted Sabia?
 durante sus **30 años**

432 millones de kg de **VIAPLUS**
 son el equivalente a **72 mil** elefantes adultos



205 millones de m² de **MANTAS**
 equivalen a **2 ciudades** de **PARÍS**



13,8 millones de kilos de **MEMBRANAS LÍQUIDAS** = **48** veces el peso del mayor avión del mundo



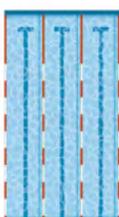
más de **39 millones** de m² de **ÁREAS PROYECTADAS**
 que son lo mismo que **5900** estadios de fútbol



165 millones de **CINTAS** = altura de **38** Cristos Redentores



33 millones de litros de **ADITIVOS** llenan **44** piscinas olímpicas



1,2 millones de kilos de **FIBRAS** pesan lo mismo que **1000** carros 1.0



105 millones de kilos de **ASFALTO** equivalen al peso de **1300** lanzaderas espaciales



151 mil **PERSONAS ENTRENADAS** más que la población de **Porto Seguro**



Línea del tiempo GRI 102-10



Estructura

Matriz Caçapava (SP)

Situada en el municipio de Caçapava (SP), a aproximadamente 8 km del Centro y cerca de los municipios de Taubaté y São José dos Campos, se encuentra la sede de **Viapol**, que inició sus actividades en marzo de 1990. El parque de la fábrica es considerado el mayor del sector en América Latina y cuenta con una superficie total de más de 174.000 m² (174 ha) y un área construida de aproximadamente 44.000 m² (44 ha) para el desarrollo de soluciones químicas para todas y cada una de las necesidades de la construcción.



Centro de Distribución Filial Candeias (BA)

En 2004, el centro de distribución se instaló en la ciudad de Lauro de Freitas. Ya en junio de 2014 se adquirió la empresa Betumat, que se convirtió en filial de **Viapol** en Candeias (BA) y tiene una superficie total de más de 27.000 m² (27 ha), con una superficie construida de unos 10.000 m² (10 ha) destinada a atender al Mercado de las regiones Norte y Nordeste.

Centro de Distribución Norte y Nordeste (PE)

Viapol cuenta con un centro de distribución, situado en Jaboatão dos Guararapes (PE).

Oficina Técnica - Comercial (SP)

La oficina técnica-comercial de **Viapol** está localizada en la calle Vergueiro, 1.753, de São Paulo (SP). El local es destinado a las áreas comerciales, técnicas y de marketing de la empresa.



Viapol actúa a través de sus propias marcas y otras empresas del Grupo RPM

Marcas propias

- Viapol** Una marca líder y de referencia en el desarrollo de soluciones completas para la construcción civil y diversos segmentos industriales.
- Betumat** Marca especializada en adhesivos y aditivos impermeabilizantes, mantas asfálticas, resinas impermeabilizantes, selladores y cementos utilizados en la industria de la construcción, especialmente en el mercado técnico/profesional.
- Torodin** Marca de mantas asfálticas producidas a partir de la modificación física del asfalto con polímeros, estructuradas con filamentos continuos no tejidos de poliéster previamente estabilizado.
- Viaplus** Marca de revestimientos impermeabilizantes monocomponentes o bicomponentes (A+B), a base de cementos especiales, aditivos minerales y polímeros con excelentes características impermeabilizantes.

RPM

- Vandex** Marca de productos para la impermeabilización, protección y reparación del hormigón y para la protección de edificios.
- Carboline** Marca de revestimientos resistentes e ignífugos para la industria de transformación.
- Flowcrete** Marca de revestimientos antibacterianos con tecnología exclusiva Polygiene® para las industrias alimenticia, de bebidas, farmacéutica, de centros de almacenamiento y otras.
- Rust-Oleum** Marca de una amplia gama de productos que incluye pinturas, imprimaciones, revestimientos para automóviles y hormigón y productos para el tratamiento de la madera destinados a los mercados decorativo e industrial.
- Tremco** Distribuidor de soluciones de sellado, impermeabilización y control pasivo de incendios. Sus productos son utilizados por arquitectos, ingenieros, constructores residenciales, contratistas y propietarios de edificios para diferentes aplicaciones comerciales, residenciales e industriales.
- Illbruck** Marca líder de selladores de alto rendimiento y sistemas de instalación para ensamblar, fijar y sellar elementos prefabricados de construcción. Dirigidos principalmente a aplicadores profesionales de ventanas y puertas, sus productos incluyen cintas de sellado de juntas, cintas brillantes, selladores de cartucho y adhesivos, tiras, películas y otros accesorios.

Iniciativas y participaciones

GRI 102-12 | GRI 102-13

Viapol posee una relación duradera con entidades del segmento de la construcción civil y/o representantes de causas que la empresa comparte, como el Instituto Brasileño de Impermeabilización (IBI) y el Movimiento de Construcción Saludable. Esta última es una asociación ciudadana creada para reunir a los actores del sector de la construcción y a la sociedad con el fin de movilizar y orientar sobre los efectos maleficos en la salud de agentes nocivos, como la humedad, el moho y los hongos, provocados por una impermeabilización inexistente o mal ejecutada.

La compañía también lleva a cabo acciones sociales con entidades privadas y gubernamentales (especialmente en los municipios de Caçapava y Taubaté) y organizaciones sin ánimo de lucro (ONG), y está involucrada con las comunidades periféricas de las localidades donde opera.

Entre sus iniciativas, la compañía destaca: GRI 413-1



Projeto Conviver (entidad asistencial en Caçapava para niños con pluridiscapacidad en la que APAE no tiene estructura para atenderlos): donación de material e incentivo al voluntariado para la construcción de la escuela del proyecto, además de patrocinar regularmente eventos benéficos.



Proyecto de la Comunidad en Taubaté: Viapol compra palés producidos por los reclusos y dona los restos de cinta Vialflex para fabricar una especie de ladrillos para la venta. El dinero que se gastaría con el destino de los residuos contribuye con los niños en situación de riesgo social.



Sensibilización e incentivo a los empleados para que participen en la campaña de ropa de abrigo con el Fondo de Solidaridad Social de Caçapava, con el fin de recoger mantas y edredones para personas en situación de vulnerabilidad.



Realización de la campaña "Plantando un futuro más verde", plantando 240 árboles nativos en Caçapava (SP), con el apoyo del proyecto Clareira da Mata, la Secretaría de Medio Ambiente (SPMA) y la Escuela Zelia de Castro Marques. El proyecto también tenía por objetivo incentivar la educación medioambiental de los niños y los usuarios del sitio web de Viapol, que fueron invitados a descargarse material de la biblioteca de la empresa en lugar de utilizar folletos impresos.



Donación y aplicación de material para el piso de una de las UCIs de la Santa Casa Nossa Senhora D'Ájuda de Caçapava, así como la donación de material para el mantenimiento de los techos de la institución.



Fabricación y donación de 101 galones de alcohol gel, además de otros productos y materiales, para las unidades de salud de Caçapava durante el período de pandemia de Covid-19.



Donación de materiales para la renovación de la estación de ferrocarril de Caçapava y la instalación de un parque infantil en el mismo emplazamiento.



Valorización del deporte a través de patrocinios, como los proyectos "Stand Up for All" (2019), "Vem Treinar Tênis" (2020) y el campeonato "Brasil Ladies Cup" (2022), así como los clubes "Barueri Volleyball Club" (2020) y "Associação Atlético Ponte Preta" (2020).



La creación de un Centro de Entrenamiento y Capacitación para profesionales de la construcción civil.



Casa da Criança - Casa del Niño, con donación de desayuno para más de 200 niños diarios desde hace más de 10 años.



Proyecto Tampinha Legal, con recaudación de chapas de botellas, para contribuir a la residencia de ancianos. Además de ser una terapia ocupacional, porque son hechas dinámicas con las chapitas, el dinero recaudado se destina al mantenimiento y revitalización del lugar.

El Futuro

Viapol, como referencia en soluciones químicas para el sector de la construcción civil, ve el futuro con cautela. Según datos de la Cámara Brasileña de la Industria de la Construcción (CBIC)², el segmento debe crecer en torno al 2,5% en 2023, reflejo del ritmo acelerado mostrado en los dos años anteriores debido a la pandemia de COVID-19. Sin embargo, factores externos como la evolución del escenario internacional, la economía y la situación política del país pueden interferir en este cuadro.

Para mantener la continuidad y relevancia de sus actividades, la empresa tiene como principal proyecto (y estrategia de crecimiento) ampliar su portafolio de productos a lo largo de este año. Está previsto presentar 36 nuevos artículos a partir del segundo semestre de 2023.

Otros proyectos en curso de la empresa se basan en la necesidad de una constante evolución tecnológica y cualificación de la mano de obra en el sector de la construcción. En 2021, por ejemplo, entró en vigor la Nueva Ley de Licitación y Contratación (Ley nº 14.133/2021), que decreta el uso obligatorio de la tecnología *Building Information Modeling* (BIM) en los proyectos de construcción. Al año siguiente, **Viapol** desarrolló su propia biblioteca BIM para ayudar a los mercados técnicos a los que sirve y, desde entonces, la plataforma se ha ido actualizando y mejorando.

En cuanto a la capacitación de los profesionales, la organización invierte en el fortalecimiento técnico de sus empleados como diferencial competitivo y mantiene un centro de entrenamiento con cursos gratuitos para atender las diferentes demandas de la construcción civil, sean ellas dirigidas a las obras residenciales, a los grandes proyectos, a las soluciones de impermeabilización o a la adecuación a las Normas Técnicas. A partir de 2020, por causa de la pandemia, el centro fue se ha trasladado íntegramente al entorno

virtual y está en continua actualización para optimizar el recorrido y el aprendizaje de sus usuarios.

En cuanto al cuidado del medio ambiente, **Viapol** recibió de su empresa matriz, el **Grupo RPM**, las metas de sustentabilidad que deben ser seguidas por todas las empresas del grupo, *Building A Better World* (BABW). BABW trae metas como:

la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero - Alcance 1 y 2 en hasta un 20% por tonelada producida, la reducción del consumo de electricidad en la fábrica en un 10%, la reducción del 10% en la eliminación de residuos en vertederos, el aumento del 20% en residuos reciclados y la identificación de oportunidades de reutilización y conservación de los recursos hídricos.





ESTRATEGIA Y GESTIÓN

Desde 2012, **Viapol** ha adoptado un Código de Conducta y Ética de su empresa matriz, el **Grupo RPM**. Titulado “Los valores y las expectativas de 168”, el documento contribuye a solidificar una cultura organizativa basada en la responsabilidad, la confianza y el respeto, con el fin de proteger a la empresa y a sus proveedores y accionistas y promover la excelencia operacional.

Todos somos Constructores, trabajando para construir un futuro próspero y sostenible. Con respeto, construiremos ese futuro mejor juntos.

Misión

- Satisfacer las necesidades de protección y conservación de las construcciones, proporcionando bienestar, confort y tranquilidad a los usuarios
- Mantenerse comprometida con los principios éticos, tanto como con la productividad
- Aspirar a un crecimiento sostenible para la comunidad y los empleados

Visión

Estar presente en todas las construcciones y ser reconocido por la excelencia en soluciones técnicas.

Aptitudes del equipo Viapol

- Asumir riesgos en conjunto
- Repetir mutuamente y confiar
 - Ser verdadero y ético
 - Sumar las habilidades
 - Compartir y cooperar
 - Trabajar las diferencias en forma constructiva

Expectativas 168

INTEGRIDAD

Sea claro y honesto comparta informaciones de forma exacta y abierta en las transacciones comerciales. Fraudes y represalias no tienen espacio en la compañía y no serán toleradas

CORAJE MORAL

Haz lo correcto, incluso cuando sea difícil, e independientemente de si alguien está mirando o de si te darán crédito.

COMPROMISO

Cumpla la ley, nuestras políticas y procedimientos. Proteja las propiedades, activos e intereses de nuestra empresa y garantice que el enfoque se mantenga en las metas colectivas de los accionistas, empleados, clientes, consumidores y comunidades.

EMPRENDIMIENTO RESPONSABLE

Busque formas innovadoras de actuar en nuestros mercados. Debemos competir vigorosamente, pero siempre de forma justa y de acuerdo con las normas de libre competencia y comercio, con los derechos humanos y los principios medioambientales, y con respeto a nuestros clientes, competidores y comunidades donde actuamos.

Valores Fundamentales

TRANSPARENCIA

En nuestras relaciones siempre nos comunicamos de forma abierta y honesta

CONFIANZA

Nuestro éxito depende de nuestra capacidad de depositar confianza en la confiabilidad e integridad de nuestros colegas asociados

RESPECTO

Nuestra cultura exige que valorémos y tratémos unos a los otros con dignidad

Orientaciones del Código de Conducta y Ética

Los valores y las expectativas de 168



Conflictos de intereses: todo el ecosistema debe actuar en el mejor interés de la empresa y ser capaz de reconocer cuándo los intereses personales pueden tener un impacto en las decisiones comerciales. Cualquier situación que pueda existir, o que tenga o pueda tener el potencial de ser percibida como un conflicto de intereses, debe ser reportada a **Viapol**.



Soborno y corrupción: se espera que todos se comporten con honestidad, integridad y coraje moral cuando son confrontados con actividades potencialmente corruptas. Viapol posee una política de tolerancia cero que prohíbe cualquier forma de soborno o corrupción.



Competencia Leal: En compromiso con el crecimiento responsable, **Viapol** está empeñada en competir vigorosamente en todos los aspectos de los negocios, pero solamente de manera ética, asegurando que la competencia en el mercado de productos y servicios sea mantenida y protegida.



El acoso e intimidación nunca son permitidos: **Viapol** tiene el compromiso de proporcionar un ambiente de trabajo profesional, productivo y libre de acoso e intimidación. Cualquier situación que pueda existir o tenga o pueda tener el potencial de ser percibida como acoso (moral, verbal, sexual, virtual, bullying, stalking y otros) debe ser reportada a la empresa.



Igualdad de oportunidades para todos: **Viapol** promueve un ambiente de trabajo diversificado, en el que todo el mundo es bienvenido e incluido. Está prohibida toda discriminación por cualquier persona, incluyendo supervisores y compañeros de trabajo, con base en, entre otros, raza, color, origen, religión, sexo (incluyendo embarazo, orientación sexual o identidad de género), edad, deficiencia o información genética.



Compromiso de salud y seguridad: **Viapol** tiene el deber de llevar los negocios de forma a proteger el medio ambiente y la salud y seguridad de aquellos que hacen y/o utilizan los productos y servicios ofrecidos por la empresa.



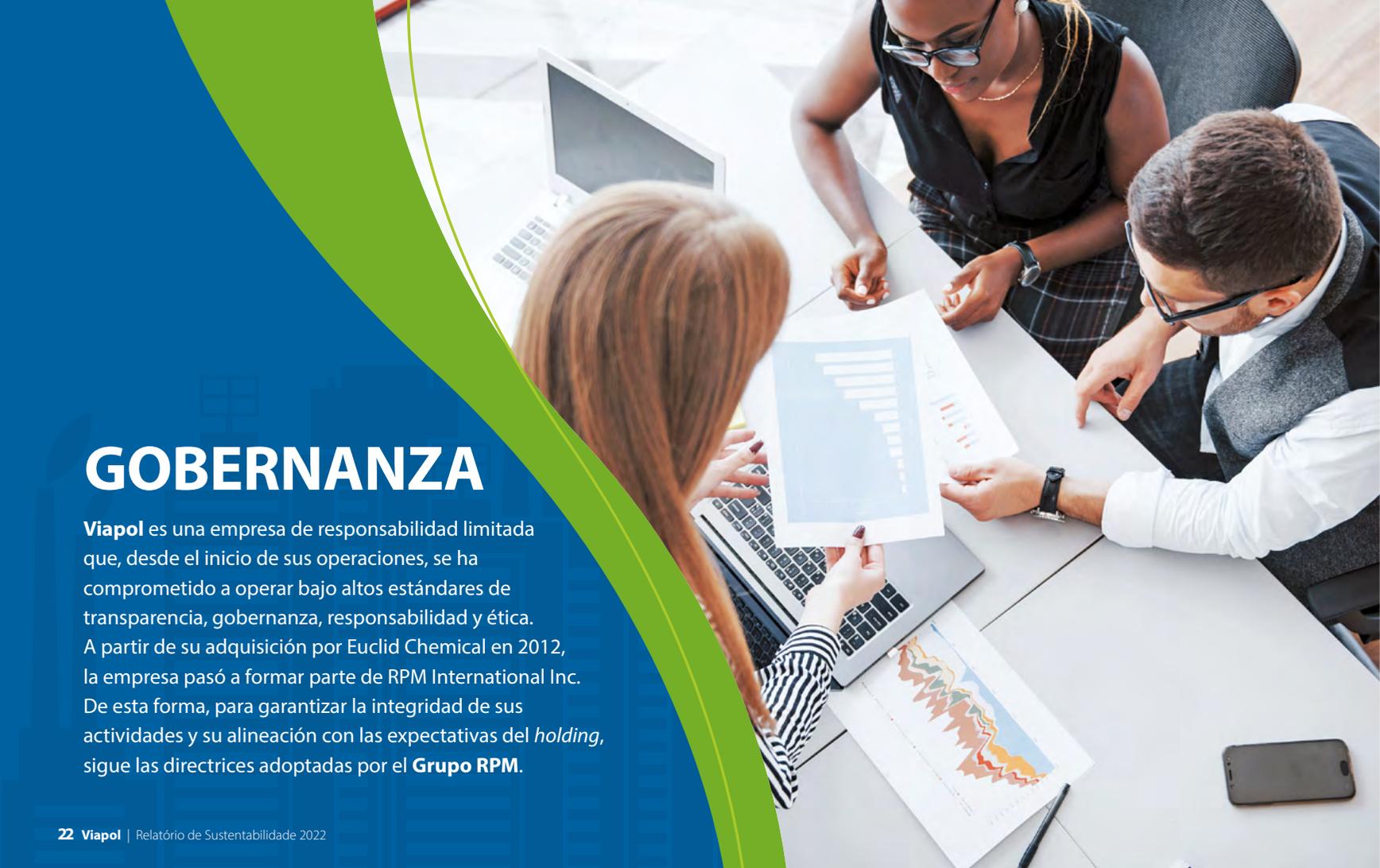
Derechos Humanos: **Viapol** tiene como misión realizar negocios de forma ética y responsable, manteniendo una cultura corporativa que respete, apoye y promueva los derechos humanos. La compañía se esfuerza por operar de conformidad con las leyes de derechos humanos aplicables en los lugares donde opera y se opone a la trata de seres humanos y explotación de personas, incluyendo la explotación de niños y adolescentes.



Gobernanza de datos y protección de datos personales: **Viapol** se compromete con el tratamiento ético y seguro de la información. Esto incluye tanto las informaciones suministradas por la empresa como las informaciones que son recibidas de los clientes, proveedores y otros terceros del ecosistema de actuación de la organización. **Viapol** actúa y se dedica a garantizar el cumplimiento de la Ley General de Protección de Datos (LGPD) y todas las otras leyes de protección y seguridad de datos de los países en los que opera.



Redes sociales: **Viapol** advierte sobre la conducta online de su ecosistema. Al realizar acciones/publicaciones que puedan repercutir negativamente en el rendimiento de los empleados, la reputación de la empresa, el desempeño de los compañeros de trabajo o afectar a clientes, proveedores, personas que trabajen en nombre de la compañía, la persona estará sujeta a medidas disciplinarias, incluida la posibilidad de despido.



GOBERNANZA

Viapol es una empresa de responsabilidad limitada que, desde el inicio de sus operaciones, se ha comprometido a operar bajo altos estándares de transparencia, gobernanza, responsabilidad y ética. A partir de su adquisición por Euclid Chemical en 2012, la empresa pasó a formar parte de RPM International Inc. De esta forma, para garantizar la integridad de sus actividades y su alineación con las expectativas del *holding*, sigue las directrices adoptadas por el **Grupo RPM**.

Las prácticas de gobierno positivo de **Viapol**, basadas en los valores fundamentales de la **Filosofía 168** (transparencia, confianza y respeto), se destacan:



Puesta a disposición de canales directos para consultas sobre Cumplimiento (*compliance*), así como plataformas de denuncia a las malas conductas.



Programa de formación y sensibilización "Route 168", cuya propuesta es crear valor de largo plazo sobre las directrices, los valores y las expectativas de la Filosofía 168 para el público interno y *stakeholders*.



Política de tolerancia cero en relación al soborno y corrupción.



Auditoría interna realizada por el Comité de Gobernanza y Nombramientos del Consejo de Administración de *RPM International Inc.*



Auditoría y consultoría externas de "big four"³⁾ desde 2012.

LOS CANALES PUEDEN ACCEDERSE POR:

E-mail: rh@viapol.com.br | compliance@rpminc.com

Telephone: 888-898-4088
utilizando los códigos 0-800-888-8288
o 0-800-890-0288

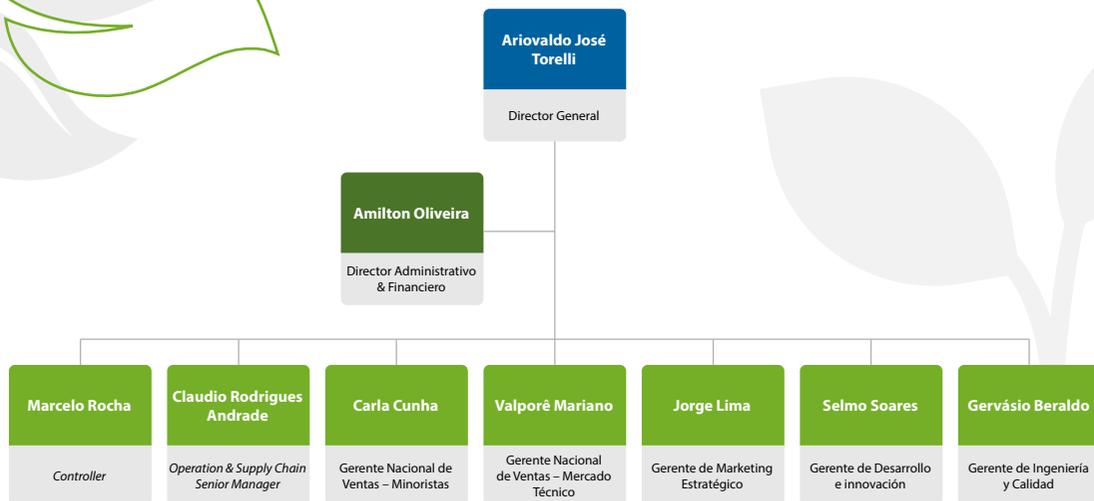
Site: <https://iwf.tnwgcr.com/rpminternational>

³Las "Big Four" son las cuatro mayores empresas de auditoría del mundo que incluyen: Deloitte Touche Tohmatsu, PricewaterhouseCoopers (PwC), Ernst & Young (EY) y KPMG.

El Departamento de auditoría interna realiza un trabajo diligente, objetivo y responsable de evaluación. Además de esto, los controles seguridad de datos son probados regularmente, de forma interna y externa (tercerizada) en lo que se refiere a confiabilidad y conformidad.

La cultura y las políticas internas de **Viapol** se rigen ampliamente por el Código de Conducta y Ética del **Grupo RPM**, *The Values & Expectations of 168*, que fue establecido por su fundador, Frank C. Sullivan, en 1947. La versión más actual de "El valor de 168" fue aprobada por la dirección de Administración del **Grupo RPM** el 6 de octubre de 2022, y fue ampliamente traducida y adoptada por todas las empresas miembros, proveedores y accionistas ese mismo año.

Viapol, a través del **Grupo RPM**, también mantiene **canales** para resolver cuestiones de cumplimiento y/o plantear una preocupación. Para asegurar la privacidad y la confidencialidad, los Departamentos de Recursos Humanos, Jurídico y de Cumplimiento de la empresa o del **Grupo RPM** se rigen por una Política de No Represalias.



Gestión de Riesgos

GRI 102-11

Para llevar sus actividades con seguridad y confiabilidad, la empresa realiza encuestas de identificación de riesgos de toda la cadena de negocios, acompañando los resultados y abordando las lagunas encontradas.

En marzo de 2020, una semana después del decreto gubernamental que identificaba el COVID-19 como una pandemia en Brasil, **Viapol** también creó un Comité de Crisis asertivo y responsable, con el objetivo de mantener el mercado abastecido y, al mismo tiempo, cuidar del bienestar y la salud de todos los empleados. El desarrollo de este frente sirvió de aprendizaje para que la empresa reforzara la política de gestión de crisis (ya sean de carácter financiero, sanitario o de cumplimiento) en sus procesos.



COMPROMISO DE STAKEHOLDERS

El **compromiso y fortalecimiento** de la relación de **Viapol** con las partes interesadas se produce principalmente a través de canales: **GRI 102-42 | GRI 102-43 | GRI 102-44**



Empleados: compromiso mensual a través del programa “Protagonista 168”, que tiene como objetivo fortalecer la cultura organizacional de **Viapol**, dar espacio para que los empleados presenten sus ideas y propuestas de mejoras.

El Programa de Ideas de Mejoras también se lleva a cabo cada quince días, invitando a los empleados a proponer ideas de mejoras y seguridad en las operaciones de **Viapol**. Las ideas son analizadas por el Comité de Análisis de las Ideas, formado por la gestión de cada área involucrada (Producción, Mantenimiento/ Ingeniería, Seguridad, Calidad y Logística). A finales de año, durante la reunión anual de resultados con el Consejo de Administración, los propietarios de las mejores ideas reciben premios.

La empresa también lleva a cabo otras acciones de compromiso en las redes sociales, como compartir eventos, noticias destacadas en los medios de comunicación, fechas conmemorativas, consejos de especialistas, formación interna, lanzamientos de productos y otros. Además, anualmente se lleva a cabo la Encuesta Anual de Compromiso del **Grupo RPM**.



Clientes (B2B e B2C): compromiso por medio de:

- Encuesta de Satisfacción de Clientes (2021)
- SAC (site Viapol – <https://www.viapol.com.br/>)
- Teléfono – 0800 494 0777
- E-mail – marketing@viapol.com.br
- SAC 2.0 (atención a través de las redes sociales de la empresa - Facebook, Instagram, Twitter, YouTube y LinkedIn, esta última dirigida tanto a Brasil como a otros países latinoamericanos)
- Asociaciones, entrenamiento de comerciantes
- Acciones de relación en los puntos de venta
- Participación y apoyo a eventos de los clientes



Proveedores: seguimiento del rendimiento a través de indicadores internos de **Viapol**, reuniones y visitas a la sede para alinear las expectativas cuando sea necesario.

Público Interno – Nuestras Personas

Hasta el cierre de este reporte el equipo Viapol contaba con 512 empleados, de los cuales 411 son hombres (80,28%) y 101 mujeres (19,72%), todo contemplado en los convenios colectivos la acción política en el país puede interferir en este marco. **GRI 102-41**

Las personas están en el centro de las actividades y el éxito de la empresa, contribuyendo a una actuación más eficiente, enriquecida y comprometida. Por ello, la organización invierte en una cultura basada en los valores de la Filosofía 168 de transparencia, confianza y respeto, con la preocupación de proporcionar un entorno acogedor y un desarrollo profesional y personal para todos.

Para alcanzar este objetivo, la compañía cree en el mejoramiento continuo de sus políticas de reclutamiento, selección y retención de empleados. Actualmente, **Viapol** cuenta con dos proyectos de contratación afirmativa, el primero centrado en atraer a profesionales PcD y el segundo en profesionales femeninas. Además, la empresa cuenta con programas para jóvenes aprendices y pasantías.

A través del **Grupo RPM**, la empresa también opera en el proyecto "Construir un mundo mejor (*Building a Better World*)", con una serie de acciones internas que tienen como objetivo ofrecer oportunidades de aprendizaje, incentivar el interés y el compromiso de los empleados, cultivar nuevos líderes de alto rendimiento, desarrollar formas inteligentes e inclusivas de reclutamiento, entre otros.

Otra política importante que se suma a las anteriores en pro de construir ambientes de trabajo saludables e integradores es el programa de perfeccionamiento del liderazgo **Viapol**. A partir del Código de Ética adoptado por la empresa, se espera que los líderes mantengan el más alto nivel de integridad, con acciones basadas en los pilares de Transparencia, Respeto y Confianza.

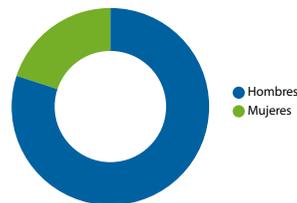
Filosofía del 168

"Contrate las mejores personas que pueda contratar. Cree un ambiente que irá a mantenerlas y entonces, dejelas hacer su trabajo"

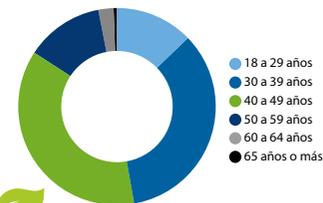
Frank C. Sullivan,
FUNDADOR RPM INTERNATIONAL INC.

Empleados | Datos Demográficos GRI 405-1

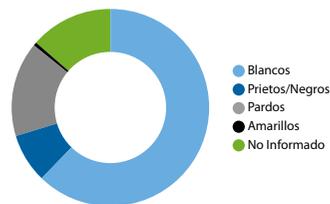
Sexo



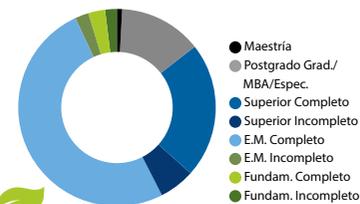
Rango de edad



Raça/Etnia



Escolaridade





Pasantías y Joven Aprendiz

Programa de Aprendizaje

- **Edad:** el aprendiz debe tener más de 14 (catorce) años y menos de 24 (veinticuatro). En el caso de los aprendices de PcD, no hay límite máximo de edad.
- **Duración del contrato:** 2 (dos) años, salvo en el caso de un aprendiz de PcD, en cuyo caso este plazo podrá prorrogarse.
- **Jornada de aprendizaje:** 6 (seis) horas diarias.

Programa de pasantías

- **Duración del contrato:** de 1 (uno) a 2 (dos) años.
- **Beneficios:** Beca de pasantías, con ayuda financiera | Sueldo 13 | Asistencia médica | Seguro de vida colectivo | Vale de comida | Vale de transporte (Caçapava y Taubaté).
- **Jornada de prácticas:** 7 (siete) horas con una pausa de 1:30 (hora y media) para comer y descansar.
- **Asociado:** Super Pasantía.



Diversidad e Inclusión

GRI 103-1 | GRI 103-2 | GRI 103-3

Viapol adopta una política de valoración de las diferencias, ya sean de origen, edad, identidad de género, etnia, sexualidad o cualquier otra característica que haga únicos a sus empleados.

Para garantizar el cumplimiento de este valor en todos los niveles de operación de la compañía, ésta cuenta con sus Código de Conducta y Ética como base, así como con canales de denuncia de conductas indebidas orientados por una política de no represalias y tolerancia cero ante cualquier comportamiento inadecuado contra terceros, incluyendo, entre otros, cualquier tipo de discriminación en el entorno laboral o virtual.

La organización trabaja con el objetivo de ampliar sus iniciativas incluyentes, desde la contratación, pasando por el periodo de incorporación - *onboarding*, hasta el cotidiano de los empleados. Este compromiso incluye también remunerar equitativamente a los empleados por el mismo trabajo, independientemente de su raza, género, discapacidad, orientación sexual o otra condición protegida.



Remuneración y beneficios

Viapol orienta que sus unidades y proveedores paguen un salario justo y adecuado a todos los trabajadores e investiga a fondo los casos de incumplimiento denunciados o que puedan ser percibidos como mala conducta.

La política de beneficios de la empresa contempla paquetes estándar de mercado, y los incentivos más destacados son: beca, trabajo híbrido, permiso maternidad y paternidad ampliado. **Viapol** también proporciona transporte fletado para los empleados que viven en las ciudades de Taubaté y Caçapava (SP), y Candeias y Salvador (BA), además de vales de transporte para los empleados de São Paulo.

Siempre valorando el bienestar y la integridad física, mental y financiera de sus empleados, la empresa también invierte en un programa de asistencia, Apoio Pass (en asociación con SODEXO), que ofrece servicios orientados a la salud, asesoramiento a corto plazo, gratuito o de bajo coste, orientación jurídica y educación económica a los empleados y sus dependientes legales.

Programa de Asistencia

CONFIDENCIAL

Sigilo garantizado por contrato. La empresa no tiene acceso a las informaciones.

VOLUNTARIO

El individuo puede buscar ayuda cuando quiera.

USO SIN RESTRICCIONES

Uso siempre que sea necesario. Sin periodos de carencia ni cobros adicionales.

EQUIPO ESPECIALIZADO

Psicólogos, Abogados, Asistentes Sociales y Asesores Financieros. Consultores Financieros.

Desarrollo y Capacitación

Uno de los grandes diferenciales de **Viapol** es la competencia técnica de sus empleados que, hoy, forman parte del cuadro técnico más calificado del mercado.

Esto se debe a la política organizacional de la empresa de mejora continua y apoyo al crecimiento profesional, que se transmite en entrenamientos y acciones de capacitación para sus empleados, representantes y terceros.

En 2022, por ejemplo, **Viapol** celebró una Convención de Ventas con formación sobre productos para todos los equipos comerciales y representantes, a la que asistieron 216 personas y una duración de 25 horas. Además, la empresa promueve mensualmente una serie de cursos y conferencias en línea y presenciales sobre distintos temas de la construcción civil.

Bolsa de Estudio

Viapol apoya a sus empleados en la búsqueda de formación y desarrollo personal y profesional. A través del Programa de Becas, la empresa concede créditos parciales, del orden del 50%, o totales para financiar cursos Técnicos, de Idiomas, de Grado y de Postgrado.

Son elegibles para el programa todos los empleados que lleven en la empresa más de 12 meses en la fecha de la solicitud (o de la aprobación del Consejo) y que estén matriculados en una Institución Educativa u homologados en el vestibular.

La organización tiene el objetivo de revertir 4% de su Head Count en cuotas para este programa

Entrenamiento Equipo Victorioso

Ruta de desarrollo enfocada en la humanización, la confianza y el compromiso de los empleados con los valores y la cultura organizacional de **Viapol**. En 2022, participaron 36 representantes de las áreas Comercial, Operaciones y Soporte. Para 2023, este equipo tendrá el desafío de desarrollar y apoyar la estrategia de crecimiento de la empresa hasta 2025.

Trabajo Híbrido

En 2022, **Viapol** adoptó el modelo de trabajo híbrido, ofreciendo 2 días de home office semanales para todas las áreas que permiten esta modalidad. De esta forma, la empresa está apoyando la calidad de vida y el equilibrio profesional y personal de los trabajadores.

PDI

Entrenamientos para apoyar el desarrollo o potenciar las competencias de los empleados. Lideranzas y liderados son los protagonistas de este proceso, alineando las expectativas con la estrategia de crecimiento de **Viapol**.

Capacitación para el Liderazgo

Ruta de desarrollo centrada en el liderazgo humanizado e integrador. En 2022, 36 líderes participaron en la jornada de autoperfeccionamiento y ya se está desarrollando la ruta de 2023.

Protagonista del 168

Entrenamiento mensual para todos los niveles de la organización con temas relacionados con el Código de Conducta y Ética "Los Valores y Expectativas de 168".

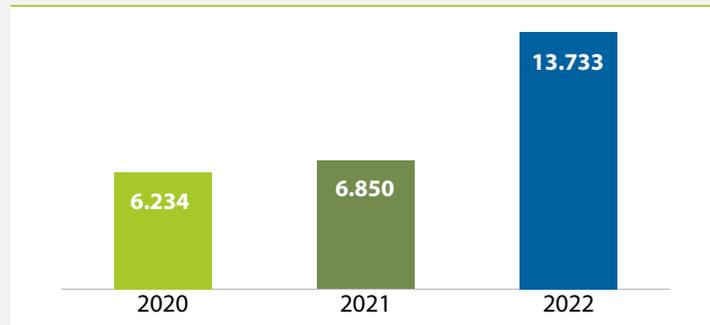
Entrenamientos Normativos

90% de los entrenamientos para atender a las Normas Regulatorias son aplicados internamente por el equipo de EHS (Environmental, Health and Safety). Público: Mantenimiento, Operacional y Logística.

Cantidad de entrenamientos



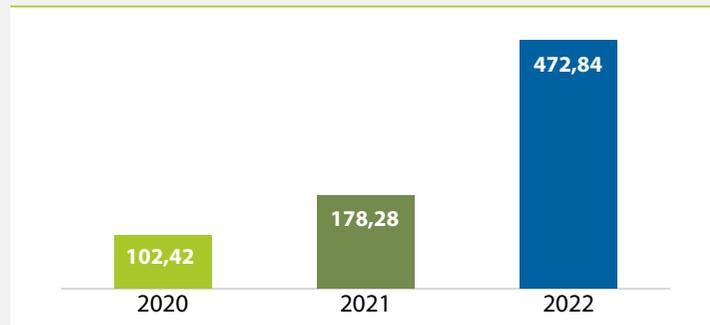
Cantidad de horas



Inversión en Entrenamientos (R\$)



Inversión de Entrenamientos por persona (R\$)



Seguridad y salud en el trabajo GRI 103-1 | GRI 103-2 | GRI 103-3



Viapol posee un departamento de EHS (*Environmental, Health and Safety*), el cual cuenta con 4 técnicos de seguridad en el trabajo (Caçapava) y 2 técnicos de seguridad (Candeias), 1 gerente de EHS (Corporativo), 1 coordinador de EHS (Corporativo) y 1 joven aprendiz (Caçapava).

Además, la empresa cuenta con un Programa de Cultura de Seguridad Laboral denominado *Safety 168* (24 horas al día x 7 días a la semana), que no se trata solo de un programa, sino un estilo de vida. Este programa tiene como objetivo implementar una cultura de seguridad positiva en la empresa, incorporando buenos hábitos en las actividades diarias, para evitar accidentes/incidentes y facilitar la respuesta proactiva a la prevención de incidentes de seguridad, orientando también la búsqueda de las mejores prácticas. **GRI 403-6**

- 1** Visión de seguridad
- 2** Compromiso y responsabilidad
- 3** Compromiso con recursos profesionales
- 4** Mensuración e informes de métricas de seguridad
- 5** Definición de metas de seguridad
- 6** Mejora continua

Sumado a esto, la compañía cuenta con un Plan de Gestión de Riesgos (PGR), liderado por el equipo de EHS, que establece las directrices necesarias para la actuación en situaciones de emergencia relacionadas con las operaciones de toda la planta. El objetivo del PGR es integrar las acciones de respuesta a emergencias entre las diversas áreas de la empresa, permitiendo así el desencadenamiento de medidas integradas y coordinadas, de forma que se puedan alcanzar los resultados esperados, como la minimización de daños a personas y/o patrimonio, así como en relación a los posibles impactos ambientales. **GRI 403-1**

El PGR identifica, evalúa y clasifica los riesgos, con especial énfasis en el medio ambiente, la salud y la seguridad, con el fin de orientar, disciplinar y determinar los procedimientos que serán adoptados

por los empleados durante la ocurrencia de situaciones de emergencia en las instalaciones de **Viapol**. Todos los incidentes y accidentes se notifican globalmente (al Grupo RPM), son analizados e investigados con una conclusión sobre la causa raíz y recomendaciones de acciones correctivas para evitar que se repitan. **GRI 403-2**

Viapol tiene un programa de Higiene Ocupacional, que tiene como objetivo preservar la salud y la integridad de los empleados. Esta iniciativa tiene por objetivo prevenir las enfermedades profesionales aplicando principios de ingeniería, administración y control médico. Por medio del Programa de Control Médico de Salud Laboral (PCMSO), cada empleado es convocado periódicamente a exámenes para confirmar que las medidas de protección contra los riesgos medioambientales están siendo eficaces para su protección. Después de los exámenes, cada trabajador es examinado por el médico del trabajo y recibe su respectivo Certificado de Salud Laboral (ASO). En Caçapava, el médico del trabajo atiende a los empleados en un despacho dentro de la empresa. **GRI 403-8**

**Seguridad en Viapol
no es una prioridad,
pero un valor**

Capacitación GRI 403-5

Empresa tiene la seguridad no como prioridad pero si un valor no negociable, viendo que prioridades pueden cambiar a lo largo del tiempo, pero los valores son permanentes.

De esta forma, todos los trabajadores de la empresa deberán tener los entrenamientos correspondientes a las actividades que vayan a realizar, manteniendo actualizada su tarjeta de liberación de actividad, de acuerdo con el entrenamiento realizado. Está terminantemente prohibido realizar una determinada actividad con la formación caducada, o no descrita en la tarjeta.

Además de estos entrenamientos puntuales, **Viapol** realiza entrenamientos diarios de DDS con los equipos y dispone de un amplio stock de EPIs (Equipos de Protección Individual) que, en Caçapava, son distribuidos a los integrantes en tres horarios diferentes a lo largo del día para atender los tres turnos de producción. **GRI 403-7**

Gracias a estas y otras acciones, nunca fueron registradas muertes relacionadas con accidentes de trabajo. **GRI 403-9**

En 2022, en las ciudades de Caçapava, Candeias y São Paulo, 539 empleados fueron entrenados en los asuntos de:

- **Escuela de Seguridad** (programa interno de entrenamiento sobre diversos asuntos: reglas cardinales, evaluación de riesgos, la prisa es enemiga de la seguridad, relatos 168, protagonismo en seguridad, flujo de comunicación de novedades, 4F's)
- **Bloqueo y prueba** de la fuente de energía
- **Nociones de primeros auxilios** y combate a incendios
- **IT 17:** Brigada de incendio
- **NR 01:** Disposiciones generales y administración de riesgos ocupacionales
- **NR 05:** Parámetros y requisitos de la Comisión Interna de Prevención de Accidentes - CIPA
- **NR 10:** Seguridad en instalaciones y servicios en electricidad
- **NR 11:** Transporte, desplazamiento, almacenamiento y manipulación de materiales
- **NR 12:** Seguridad en el trabajo con máquinas y equipos
- **NR 18:** Condiciones y medio ambiente de trabajo en la industria de la construcción
- **NR 20:** Seguridad y salud en el trabajo con inflamables y combustibles
- **NR 33:** Seguridad y salud en los trabajos en espacios confinados
- **NR 35:** Trabajo en altura
- **DSEHS – Diálogo Semanal de EHS:** Asuntos variados relacionados con la Seguridad y Medio Ambiente

Los clientes y consumidores de **Viapol**, sean estos dos segmentos técnico o minorista, B2B o B2C, son la fuerza motriz de las operaciones de la compañía. Por esto, están en el centro de la estrategia de negocios y relaciones de la organización.

Con el objetivo de atraer y retener a este importante público, la empresa invierte en la mejora continua de sus soluciones, servicios y atención comercial. Para esto, **Viapol** cuenta con un equipo capacitado de 247 representantes comerciales (separados por categoría - técnica, minorista, industrial y exportación) y 13 miembros del equipo interno (SAC, Departamento de Ventas y Supervisión).



Satisfacción

En relación con las mejoras en la relación con los clientes, el índice de satisfacción de **Viapol** pasó del **80,80%** en 2018 al **82,80%** en 2021, siendo la meta fijada del **85%**.

En cuanto a la atención comercial, la empresa pasó del **85,70%** en 2016, al **81,60%** en 2018 y al **87,1%** en 2021, estando la meta fijada en el **85%**.

El índice medio de NPS obtenido por **Viapol** en la Encuesta de Satisfacción del Cliente (2021) fue del **66,2%**, un valor superior a los obtenidos en años anteriores. Este porcentaje sitúa a la empresa en una cómoda zona de calidad, con cerca de un **72%** de clientes que promocionan la marca y apenas un **5%** de detractores.

La gestión y el control de las demandas de los clientes se realiza a través de los canales Portal de Ventas, SAC y Telecontrol. En promedio, **Viapol** dispone de un plazo de 1 (un) día laborable para responder a las dudas / reclamaciones. En 2022 se abrieron 507 consultas, de las cuales el **78,50%** se contestaron a tiempo, el **11,64%** antes de la fecha límite y el **9,96%** con retraso.

Seguridad y Salud del Consumidor

GRI 416-2

Viapol tiene como valor innegociable la salud, la integridad física y la seguridad de sus clientes. Para garantizar el mantenimiento de este pilar, la empresa invierte en certificaciones y acreditaciones de calidad de sus soluciones, además de producir y poner a disposición materiales didácticos sobre cada producto (ya sea en el sitio web de la organización, en eventos y acciones en PDVs o en los embalajes del portafolio **Viapol**), orientando sobre su modo de uso, la necesidad de EPIs y cuidados de almacenamiento.

Sumado a estas iniciativas, la compañía también participa activamente en el Movimiento de Construcción Saludable, compartiendo contenidos informativos que relacionan los temas de salud y construcción civil. Además, **Viapol** ha establecido la ambiciosa meta, por medio de BABW, de invertir en investigación y desarrollo de soluciones sostenibles y seguras de aquí a 2030.

RECURSO AMBIENTAL



Sistema de Gestión Ambiental

Viapol es responsable por mantener operaciones seguras y sustentables para sus empleados, comunidades y el planeta. Este compromiso implica actuar con más eficiencia, producir menos residuos, ahorrar más agua, reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y usar menos energía.

Viapol sigue un enfoque creado por el **Grupo RPM** para la supervisión, administración y mejora operacional. Este programa tiene en cuenta los riesgos asociados al cambio climático, las alteraciones de la normativa y los riesgos físicos relacionados con el clima, lo que permite minimizar los desperdicios de la operación.

La reducción de residuos se refleja en una mejora de la calidad del producto, un aumento de la percepción de valor por parte del cliente y un incremento de la eficiencia operativa, reduciendo así las emisiones de GEI (gases de efecto invernadero) y el uso de recursos naturales.

Sistema de Gestión Ambiental usado por Viapol para desarrollar y aplicar programas eficaces y sostenibles:



IDENTIFICA aspectos e impactos medioambientales de las operaciones y los productos.



ANALISA estos aspectos e impactos en relación con los requisitos legales y las expectativas de las partes interesadas.



DESARROLLA iniciativas para reducir los impactos de la operación sobre el medio ambiente, cumpliendo los requisitos legales.



MONITORIZA Y MIDE
El progreso para alcanzar iniciativas relevantes y metas de mejoras.



EDUCA Y ENTRENA a los asociados para garantizar un nivel adecuado de conciencia y competencia ambiental.



REVISAS regularmente el progreso de las metas e iniciativas establecidas para permitir la mejora continua.

Agua y aguas residuales

GRI 103-1 | GRI 103-2 | GRI 103-3



Viapol considera el estrés hídrico al evaluar sus operaciones y tomar decisiones sobre inversiones respetando la necesidad de reducir el uso del agua en sus procesos de producción.

Entre 2021 y 2022, la compañía redujo el uso de agua de la fábrica en aproximadamente 25% por metro cúbico.

Recientemente la empresa actualizó diversos sistemas de administración y equipos relacionados con el agua. Además, la empresa realiza constantemente análisis específicos del uso del agua e implementa estrategias para mitigar los contaminantes de las aguas pluviales.

Consumo de agua (total m³/mes)

2020	2021	2022
52.863,10	52.418,30	39.034,50

Agua 2022 (m³)

Usada en productos	13.915,05
Agua Proceso	4.088,05
Potable	21.031,40



GRI 303-2 | GRI 303-3 | GRI 303-4 | GRI 303-5

En 2019, se creó una cuenca de Contención (BACON), es decir, un dique en los fondos de la fábrica de Caçapava, que capta el agua pluvial y cualquier fuga que se produzca en las instalaciones con potencial de contaminar el medio ambiente. En BACON, se recolectan los primeros 15 minutos de lluvia, el periodo en el que hay un mayor nivel de impurezas en el suelo.

Esta agua se almacena en el dique y se dirige a un sistema separador de agua y aceite (SSAO). Después del tratamiento, el agua se lanza en la laguna que se localiza cerca de la fábrica. Para los próximos años hay planes de instalar una bomba para captar agua de esta laguna, ya autorizada por el DAEE (Departamento de Agua y Energía Eléctrica), con el fin de tratar el agua y utilizarla para fines como la refrigeración e irrigación.

El uso de esta laguna debería generar un ahorro de 20 m³/día de agua, disminuir el estrés hídrico del pozo artesiano e implementar oportunidades de reutilización y conservación del agua, siguiendo los objetivos de sostenibilidad del Grupo RPM.

En cuanto a la eliminación de efluentes, **Viapol** dispone de su propia Estación de Tratamiento de Efluentes (ETE) para tratar las aguas residuales sanitarias (procedentes de los cuartos de baño, las despensas y la cocina). Por otro lado, los efluentes industriales son recogidos por una empresa especializada para su tratamiento externo.

La empresa cuenta con un profesional para inspeccionar semanalmente las actividades de BACON y ETE. Los análisis de la calidad del agua y de los efluentes se realizan de acuerdo con la legislación vigente, a través de una empresa tercerizada, que realiza la colecta de muestras de agua y entrega a la empresa un informe con la calidad del agua y de los efluentes generados.

Los procesos de mantenimiento de la ETE engloban la limpieza del sistema, la reposición de cloro, la regulación de la aireación, la recolección y el análisis físico-químico, la evaluación de los componentes, entre otros.





A través del **Grupo RPM, Viapol** cuenta con programas para mitigar la huella de carbono y reducir las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI), fomentando prácticas más resilientes y respetuosas con el medio ambiente. Por ejemplo, la fábrica en Caçapava empezó a utilizar la biomasa como fuente de combustible para calentar las líneas de producción de la fábrica que dependen del calor.

La instalación utiliza un sistema de combustión de astillas de madera que consume subproductos de la industria maderera de la región. Esta transición del gas natural a la biomasa disminuyó la dependencia de los combustibles fósiles, y las emisiones de GEI asociadas al gas natural sustituido por la unidad de biomasa fueron reducidas de 6.248 toneladas en 2013 a 833 toneladas en 2022 - una reducción de más del 86%, o aproximadamente 5.000 toneladas de CO₂.

El siguiente gráfico muestra, en toneladas métricas de CO₂ equivalentes (tCO₂e), las emisiones de GEI – Alcance 1



*Emisiones en toneladas métricas de CO₂ equivalentes (ton. CO₂ eq.) sin considerar la emisión por energía eléctrica

Anualmente, las emisiones atmosféricas de Gases de Efecto Invernadero (GEI) de Alcance 1 y Alcance 2 son inventariadas y declaradas a la CETESB (Compañía Estatal de Medio Ambiente de São Paulo) a través de una herramienta puesta a disposición por la agencia.

Gestión de Emisiones GRI 305-1 | GRI 305-2 | GRI 305-3 | GRI 305-4

Emisiones de GEI (tCO ₂ e)	2020	2021	2022	Variación (%) entre 2020 y 2022	Variación % entre 2021 y 2022
Alcance 1	620,41	687,76	832,99	34,26	21,12
Alcance 2	516,39	908,32	895,89	73,49	-1,37
Alcance 3	-	-	-	-	-
TOTAL	1.136,80	1.596,08	1.728,88	52,08	8,32
Producción (t prod.)	81.832,23	96.916,77	91.514,55	11,83	-5,57

Emisiones relativas (tCO ₂ e/t prod.)	2020	2021	2022	35,99	14,71
	0,014	0,016	0,019		

Emisiones biogénicas de CO ₂ (tCO ₂ e)	2020	2021	2022	Variación (%) entre 2020 e 2022	Variación % entre 2021 e 2022
Alcance 1	14.043,05	16.170,83	16.782,72	19,51	3,78
Alcance 2	-	-	-	-	-
Alcance 3	-	-	-	-	-
TOTAL	14.043,05	16.170,83	16.782,72	19,51	3,78



Mediante la modernización de sus instalaciones y equipos, como la sustitución de bombillas normales para lámparas LED, por ejemplo, **Viapol** analiza tanto el consumo en cuanto a las fuentes de energía como oportunidades de mejora operacional y reducción de emisiones.

Guiada por los objetivos de sustentabilidad del **Grupo RPM**, para 2023, la empresa planea invertir en el uso de energía solar, con la instalación de paneles fotovoltaicos. Con ello, proyecta una reducción del consumo energético del 10%, evitando la emisión de más de 500 tCO₂/año. Esta acción también tiene como fin colaborar con el objetivo de la compañía de reducir en un 20% la emisión de Gases de Efecto Invernadero de Alcance 1 y Alcance 2 por tonelada producida. **GRI 302-4**

En el último año Viapol tuvo un consumo total de 1,4 de energía/tonelada producida (GJ/t), con una producción de 91.514,54 toneladas, entre fuentes como la energía eléctrica, la biomasa, el gas licuado de petróleo (GLP) y gasoil. **GRI 302-1**

Además de los beneficios para el medio ambiente, el uso de la energía solar debería generar para la empresa un ahorro mensual de aproximadamente 60,345 kWh y un ahorro de 21.724.200 kWh en 30 años.



Energía (GJ)	2020	2021	2022
Energía Eléctrica	24.737,24	25.928,54	25.376,78
Biomasa	80.632,2	93.088,6	96.507,84
Gas Licuado de Petróleo (GLP)	45.14,4	93.088,6	6.834,3
Diesel	0	200,64	121,22

Residuos

GRI 103-1 | GRI 103-2 | GRI 103-3 | GRI 306-1 | GRI 306-2

Como parte de los objetivos de sustentabilidad del **Grupo RPM**, **Viapol** evalúa constantemente cómo mejorar las operaciones y las fórmulas para minimizar la generación de residuos. La empresa gestiona la reducción y el reciclado de residuos en las instalaciones y recopila y analiza los datos en su sistema de gestión de datos.

En 2022, la mayor parte de los residuos generados eran No Peligrosos (más del 90%). Estos residuos, así como los Peligrosos, son recogidos por entidades y organizaciones tercerizadas, que emiten certificados y licencias con las informaciones de cada uno. Otros residuos generados fueron reciclados (alrededor del 5%) y desechados en vertederos (aproximadamente el 1,5%).

La compañía, a través del **Grupo RPM**, se ha fijado el objetivo de reducir los residuos enviados a vertedero en un 10% y aumentar el reciclaje en un 20% por tonelada de producción de su fábrica para 2025, con 2021 como año base.

Para ello, en términos de reutilización interna del plástico, la empresa tiene un proyecto que incluye la reutilización de residuos plásticos (con recogida interna), la instalación de una máquina para triturar plástico (tobos, tapas, embalajes) y el uso del plástico triturado como materia prima.

Este proyecto prevé ahorros relacionados con el hecho de no eliminar los cubos como residuos y utilizarlos como materia prima, lo que reduce los costes de eliminación de residuos y la cantidad de materia prima consumida.

Sumándose a estos esfuerzos, **Viapol** también tiene el compromiso de reutilizar todas y cada una de las mantas asfálticas de su proceso de producción que presenten desviaciones de calidad. Para ello, la empresa cuenta con un proyecto en el que tritura y reutiliza estos residuos en el sistema.



La siguiente tabla muestra, en toneladas, los residuos generados por la empresa en los últimos tres años **GRI 306-3**

	2020	2021	2022
Vertedero sanitario	35,27	116,38	41,68
No Peligroso	1.275,08	1.307,33	2.549,66
Peligroso	440,65	112,14	79,08
Reciclado	178,15	860,78	151,03
TOTAL GENERAL (ton)	1.929,15	2.396,63	2.821,45

AGENDA ESG



Metas

Viapol tiene como visión generar alcance positivo en los locales en los que actúa. Para esto, busca trazar metas y promover iniciativas socioambientales y de gobernanza. Al lado están las metas de la empresa hasta 2025, de acuerdo con las directrices nacionales y el programa *Building a Better World* del Grupo RPM, que tiene como año base 2021.

Meta	Descripción	Año de la meta	ODS Relacionado	Alcance en 2022
Diversidad e igualdad de oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> Aumento de la contratación afirmativa, con especial énfasis en atraer a profesionales PcD y mujeres 	2025	 	% no medida
Agua y aguas residuales	<ul style="list-style-type: none"> Identificación de oportunidades para reutilizar y conservar los recursos hídricos 	2025	 	% no medida
Energía	<ul style="list-style-type: none"> Reducción del consumo de energía eléctrica de la fábrica en un 10% 	2025	 	Reducción de 2,13%
Emisiones	<ul style="list-style-type: none"> Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero Alcance 1 y 2 hasta un 20% por tonelada producida 	2025		Reducción de 5,57%
Tratamiento de residuos	<ul style="list-style-type: none"> Reducción del 10% de los residuos depositados en vertederos Aumento de 20% de los residuos reciclados 	2025		<ul style="list-style-type: none"> Reducción del 35,81% de los residuos depositados en vertederos Meta de reciclados aun no iniciada
Salud y Seguridad del Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Cero accidentes de trabajo (meta anual) 	2025		100%

A close-up photograph of a human hand holding water, with several droplets falling from the fingers. Below the hand, a small green seedling with several leaves is growing out of a mound of dark soil. The background is a soft, out-of-focus green. The image is overlaid with a blue and green graphic design on the left side.

SUMARIO DE CONTENIDO DE LA GRI

GRI 102-55

Sumario de Contenido de la GRI

DIVULGACIÓN	Página
CONTENIDO ESTÁNDAR	
GRI 102: CONTENIDOS GENERALES	
Perfil Organizacional	
102-1 Nombre de la organización	10
102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	15
102-3 Localización de la sede de la organización	11
102-4 Local de operaciones	11
102-5 Naturaleza de la propiedad y forma jurídica	10
102-6 Mercados atendidos	10
102-7 Porte de la organización	11
102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	11
102-9 Cadena de proveedores	11
102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de proveedores	13
102-11 El principio o abordaje de precaución	24
102-12 Iniciativas externas	17
102-13 Participación en asociaciones	17
Estrategia	
102-14 Declaración del más alto ejecutivo	04
102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	04
102-16 Valores, principios, normas y códigos de comportamiento	20

DIVULGACIÓN	Página
Ética e Integridad	
102-17 Mecanismos de orientación e preocupaciones referentes a la ética	23
Gobernanza	
102-18 Estructura de Gobernanza	24
Compromiso de los Stakeholders	
102-40 Lista de grupos de <i>stakeholders</i>	08
102-41 Acuerdos de negociación colectiva	27
102-42 Identificación y selección de <i>stakeholders</i>	26
102-43 Abordaje del compromiso de los <i>stakeholders</i>	26
102-44 Principales preocupaciones y temas planteados	26
Prácticas de relato	
102-46 Definición del contenido del informe y de los límites temáticos	08
102-47 Lista de temas materiales	07
102-48 Reformulaciones de informaciones	07
102-50 Período cubierto por el reporte	07
102-51 Decha del reporte más reciente	07
102-52 Ciclo de emisión de reportes	07
102-53 Contacto para preguntas sobre el reporte	07
102-54 Declaraciones de relato de acuerdo con las Normas GRI	07
102-55 Sumario de Contenido de la GRI	43



DIVULGACIÓN	Página
102-56 Verificación externa	07
SALUD Y SEGURIDAD DEL TRABAJO	
GRI 103: Forma de Gestión	
103-1 Explicación del tema material y su límite	31
103-2 Forma de gestión y sus componentes	31
103-3 Evaluación de la forma de gestión	31
GRI 403: Salud y Seguridad del Trabajo	
403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	31
403-2 Identificación de peligrosidad, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	31
403-5 Entrenamiento de trabajadores en salud y la seguridad en el trabajo	32
403-6 Promoción de la salud del trabajador	31
403-7 Prevención y mitigación de los impactos sobre la salud y la seguridad en el trabajo directamente relacionados con las relaciones empresariales.	32
403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de salud y seguridad del trabajo	31
403-9 Accidentes de trabajo	32
SALUD Y SEGURIDAD DEL CONSUMIDOR	
GRI 103: Forma de Gestión	
103-1 Explicación del tema material y su límite	33
103-2 Forma de gestión y sus componentes	33
103-3 Evaluación de la forma de gestión	33

DIVULGACIÓN	Página
GRI 416: Salud y Seguridad del Consumidor	
416-2 Casos de incumplimiento en relación a los impactos en la salud y seguridad causados por productos y servicios (P&D)	33
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	
GRI 103: Forma de Gestión	
103-1 Explicación del tema material y su límite	28
103-2 Forma de gestión y sus componentes	28
103-3 Evaluación de la forma de gestión	28
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	
405-1 Diversidad en los órganos de gobernanza empleados	27
TEMAS MATERIALES	
AGUA Y AGUAS RESIDUALES	
GRI 103: Forma de Gestión	
103-1 Explicación del tema material y su límite	36
103-2 Forma de gestión y sus componentes	36
103-3 Evaluación de la forma de gestión	36
GRI 303: Agua y aguas residuales	
303-2 Gestión de los impactos relacionados con la eliminación del agua	37
303-3 Captación de agua	37
303-4 Eliminación de agua	37
303-5 Consumo de agua	37

Sumário de Conteúdo da GRI



DIVULGACIÓN	Página
ENERGÍA	
GRI 103: Forma de Gestión	
103-1 Explicación del tema material y su límite	39
103-2 Forma de gestión y sus componentes	39
103-3 Evaluación de la forma de gestión	39
GRI 302: Energía	
302-1 Consumo de energía dentro de la organización	39
302-4 Reducir el consumo de energía	39
EMISIONES	
GRI 103: Forma de Gestión	
103-1 Explicación del tema material y su límite	38
103-2 Forma de gestión y sus componentes	38
103-3 Evaluación de la forma de gestión	38
GRI 305: Emisiones	
305-1 Emisiones directas (Alcance 1) de Gases de Efecto Invernadero (GEI)	38
305-2 Emisiones indirectas de Gases de Efecto Invernadero (Alcance 2) procedentes de la adquisición de energía procedentes de la adquisición de energía	38
305-3 Otras emisiones indirectas (Alcance 3) de Gases de Efecto Invernadero (GEI)	38
305-4 Intensidad de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI)	38

DIVULGACIÓN	Página
RESIDUOS	
GRI 103: Forma de Gestión	
103-1 Explicación del tema material y su límite	40
103-2 Forma de gestión y sus componentes	40
103-3 Evaluación de la forma de gestión	40
GRI 306: Tratamiento de residuos sólidos y efluentes	
306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	40
306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	40
DISCLOSURES GRI EXTRAS - INDICADORES NO CONTEMPLADOS EN MATERIALIDAD, PERO QUE VIAPOL DECIDIÓ REPORTAR A EFECTOS DE COMPARACIÓN	
COMUNIDADES LOCALES	
GRI 413: Comunidades locales	
413-1 Operaciones con compromiso, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo dirigidos a la comunidad local	17





MATRIZ CAÇAPAVA

Autopista Vito Ardito, nº 6.401 - Km 118,5
Jardim Campo Grande – Caçapava/SP
CEP: 12282-535
Tel: (12) 3221-3000
Fax: (12) 3653-3409

FILIAL CANDEIAS

Autpista BA 522, Km 03
Distrito Industrial – Candeias/BA
CEP: 43813-300
Tel./Fax: (71) 3118-200

CENTRO DE DISTRIBUCIÓN

Autopista BR 101 Sul, SN, Km 79 Módulo B
Jardim Jordão, Jaboatão dos Guararapes/PE
CEP: 54320-230
SAC: 0800 494 0777

OFICINA SÃO PAULO

Calle Vergueiro, nº 1.753/1.759, 3º piso
Vila Mariana, São Paulo/SP
CEP: 04101-000
Tel: (11) 2107-3400
Fax: (11) 2107-3429
E-mail: sac@viapol.com.br

COORDINACIÓN

Equipo Viapol:

Leticia Purcino – RH
Maria Victoria Mota – Jurídico
e Compliance
Wilson Chini – EHS
Marcelo Rocha – Controladoria
Claudio Andrade – Operaciones
Laia Rodríguez – EHS
Cristiane Gottsfritz – Marketing
Jorge Queiroz Filho – Marketing

CONSULTORIA, REDACCIÓN Y CONCEPCIÓN GRÁFICA

Planin Comunicação

FOTOS

Bancos de imágenes
Acervo interno corporativo





www.viapol.com.br