RELATÓRIO DE ESG MAXIFER 2023:

Este relatório foi preenchido de acordo com as normas e padrões GRI vigente desde 01 de Janeiro de 2023.

ORGANIZAÇÃO E SUAS PRÁTICAS:

Detalhes da Organização:

Nome Social: Maxifer Comércio de Metais e Equipamentos Ltda.

Estrutura Societária e Forma Jurídica: Capital Privado e Sociedade Ltda.

Sede: Av. Getúlio Vargas, 66 – Osasco, Jd. Piratininga, 06233-020

Países de Operação: Brasil

Entidade Incluídas no Relato de Sustentabilidade:

Por se tratar de uma empresa de pequeno porte, com capital privado, a única entidade mencionada neste relato é a Maxifer.

Período do Relato, Frequência e Ponto de Contato:

O relato atual contabiliza e reporta informações referentes ao ano de 2023 (01 de Janeiro de 2023 a 31 de Dezembro de 2023) e almeja realizar relatórios a cada dois anos.

Este relatório será publicado em Abril de 2024.

Em caso de dúvidas, entre em contato através de nossos canais de comunicação.

E-Mail: maxifer@maxifer.net.br

Telefone: (11)3696-1100

Reformulações de Informações:

Por se tratar do primeiro relatório de sustentabilidade da Maxifer, não existem reformulações a serem mencionadas.

Verificação Externa:

Este relatório ainda não possui verificação externa.

ATIVIDADES E TRABALHADORES:

Atividades e Cadeia de Valor:

A Maxifer atua na comercialização de materiais metálicos, ferrosos e não ferrosos, e de equipamento. Além disso, presta serviços de montagem e desmontagem industrial. Nossa cadeia de fornecedores conta com sucateiros de médio e grande porte e indústrias siderúrgicas diversas.

Empregados:

01 de Janeiro de 2023 a 31 de Dezembro de 2023			
FEMINIMO	**MASCULINO**	**OUTRO**	**TOTAL**
Número de empregados			
7	41	0	48
Número de empregados permanentes			
7	41	0	48
Número de empregados sem garantia de carga horária			
0	0	0	0
Número de empregados em tempo integral			
0	0	0	0
Número de empregados de período parcial			
0	0	0	0

01 de Janeiro de 2023 a 31 de Dezembro de 2023					
NORTE	**NORDESTE**	**CENTRO OESTE**	**SUDESTE**	**SUL**	**TOTAL**
Número de empregados					
0	20	1	25	2	48
Número de empregados permanentes					
0	20	1	25	2	48
Número de empregados sem garantia de carga horária					
0	0	0	0	0	0
Número de empregados em tempo integral					
0	0	0	0	0	0
Número de empregados de período parcial					
0	0	0	0	0	0

Trabalhadores Que Não São Empregados:

Não aplicável.

GOVERNANÇA:

Estrutura de Governança e Sua Composição:

A empresa é organizada em 7 departamentos, sendo eles: Vendas, Comercial, Recursos Humanos, Financeiro, Expedição, Operacional, Segurança e Administrativo. O departamento responsável pela tomada de decisão é o Administrativo, e pela supervisão da gestão dos impactos na economia, meio ambiente e nas pessoas é o de Recursos Humanos. Não possuímos comitês dentro da empresa.

Nomeação e Seleção para O Mais Alto Órgão de Governança:

Todos os processos de seleção são realizados através do time de recursos humanos de forma justa e ética. Quando ao cargo de mais alta governança, por se tratar de uma empresa de sociedade limitada, com apenas um sócio, cabe a ele o cargo de mais alta autoridade.

Presidente do Mais Alto Órgão de Governança:

O presidente do mais alto órgão de governança é também sócio proprietário da empresa. Em vista que não existem comitês dentro da empresa, não existe conflito de interesse nas tomadas de decisão.

Papel Desempenhado Pelo Mais Alto Órgão de Governança:

O sócio proprietário da empresa tem como função analisar e aprovar as informações dispostas neste documento.

Conflito de Interesse:

Para garantir que conflito de interesse sejam prevenidos e mitigados, a mais alta governança toma suas decisões de acordo com o código de conduta estabelecido na empresa. Caso existe algum conflito de interesse, é revelado aos fornecedores e parceiros envolvidas na situação em questão.

Comunicação de Preocupações Cruciais:

Quaisquer preocupações podem ser comunicadas através do nosso formulário de queixas e/ou diretamente com o departamento de Recursos Humanos. Todas e quaisquer queixas e preocupações são relatadas a mais alta gerência para processamento e resolução do problema. Durante o período analisado, foram comunicadas 0 (zero) preocupações.

Conhecimento Coletivo do Mais Alto Órgão de Governança:

Para maior conhecimento e experiência sobre desenvolvimento sustentável, a Maxifer conta com contratações terceirizadas de consultoria ambiental e de gerenciamento de risco.

Avaliação do Desempenho do Mais Alto Órgão de Governança:

Não existem mecanismos vigentes para avaliação do desemprenho do mais alto órgão de governança.

Políticas de Remuneração:

Remuneração variável de acordo com os lucros da empresa, utilizando o pró-labore. Sem pagamentos de bônus ou incentivos. Portanto, o sucesso da empresa está vinculado à política de remuneração da mais alta gestão.

Processos Para Determinação da Remuneração:

Não existem mecanismos vigentes para determinação da remuneração do mais alto órgão de governança.

ESTRATÉGIA, POLÍTICAS E PRÁTICAS:

Declaração Sobre Estratégia de Desenvolvimento Sustentável:

Como contribuintes ativos da economia circular, na Maxifer, temos como nosso pilar fundamental a reciclagem. Nosso compromisso é fornecer soluções de fixação de alta qualidade que atendam às necessidades de nossos clientes. Para isso, buscamos melhorar continuamente, não só nossos processos internos, mas também nossas contribuições para a comunidade ao nosso redor. A saúde, bem-estar e integridade de nossos colaboradores e fornecedores. A fim de garantir e esclarecer as políticas e normas que regem nossa empresa, estabelecemos e descrevemos tudo minuciosamente em nosso código de conduta, disponível para consulta em nosso site. É de extrema importância para nós o controle e progresso de nossas contribuições para um desenvolvimento mais sustentável, tanto ambiental quanto social. Por isso, contamos com serviços de gerenciamento de riscos. Entendemos que a luta por um sistema mais sustentável é contínua, e por isso, almejamos melhorias crescentes, sempre reconhecendo nossas falhas e buscando aprimorar processos e condutas.

Reconhecemos a transparência como fator importante para nosso desenvolvimento. Por isso, nos comprometemos a preencher este relatório, implementamos um mecanismo de queixas internas e externas, formulamos um código de conduta e oferecemos treinamentos generalistas e especializados, para que a curto prazo possamos enxergar um crescimento mensurável, e a longo prazo possamos contribuir mais ativamente para a prosperidade sustentável de nosso negócio, nossos colaboradores, e a comunidade em nosso entorno. Prezamos não só por métricas ambientais, mas também de direitos humanos, condições de trabalho, saúde e segurança e ética empresarial. Seguimos todos os requisitos legais, e buscamos sempre implementar processos adicionais, que possam contribuir para o crescimento orgânico de nossos colaboradores.

Quanto a verificabilidade de todos os fatores relatados neste documento, contamos com auditoria interna para questões relacionadas à recursos humanos, mas também contamos com serviços de verificações externas de gestão de riscos relacionados à saúde e segurança de trabalho, mas também gestão de riscos

ambientais e gestão de resíduos, tanto de classe I quanto de classe II. Com isso, garantimos um maior sucesso de nossas operações, uma vez que contamos com métricas palpáveis. Além disso, incluímos em anexo a este relatório, certificados e documentos que possam complementar o conteúdo relatado.

Compromissos de Política:

Com base em nosso Código de Conduta, disponível em nosso site, assumimos as diretrizes descritas a seguir:

Compromissos de Política para uma Conduta Empresarial Responsável:

i. Instrumentos Intergovernamentais: O documento menciona que a empresa segue a Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas e a Convenção Europeia para a Proteção dos Direitos Humanos e Liberdades Fundamentais, evidenciando o compromisso com instrumentos intergovernamentais reconhecidos internacionalmente. Além disso, contamos com planos de gestão de riscos ambientais e de saúde e segurança, reconhecidos nacionalmente no país em que atuamos.

ii. Realização de Devida Diligência: Não há uma menção explícita sobre a realização de devida diligência externa em relação aos aspectos éticos ou de conduta empresarial. Contudo, contamos com verificações internas do departamento de pessoas e realizamos verificações rigorosas de identidade e conformidade legal na contratação e associação com parceiros e fornecedores, o que pode ser considerado uma forma de diligência prévia.

iii. Princípio da Precaução: O código não menciona especificamente a aplicação do princípio da precaução.

iv. Respeito aos Direitos Humanos: O documento é claro quanto ao respeito aos direitos humanos, mencionando especificamente a proibição de trabalho infantil, forçado ou compulsório e a discriminação em qualquer forma.

Compromisso de Política Específico para com o Respeito aos Direitos Humanos:

i. Direitos Humanos Reconhecidos Internacionalmente: O compromisso abrange a não discriminação, o respeito à integridade física e moral dos indivíduos e a proibição de práticas como o trabalho infantil e forçado, seguindo as diretrizes da Declaração Universal dos Direitos Humanos e da Convenção Europeia.

ii. Categorias de Stakeholders Especiais: O documento não especifica categorias de stakeholders, como grupos em situação de risco ou grupos vulneráveis, que recebem atenção especial, mas a política de direitos humanos aplicada é ampla e abrangente.

Links para os Compromissos de Política:

Os compromissos de política são internos e destinados ao conhecimento e cumprimento por colaboradores, parceiros e fornecedores. Porém, também está disponível através do site corporativo mencionado para procedimentos relacionados.

Nível de Aprovação dos Compromissos de Política:

O documento indica que as políticas foram aprovadas no nível mais alto da organização, como parte integral do código de conduta adotado pela empresa.

Aplicabilidade dos Compromissos de Política:

O código de conduta se aplica a todas as atividades da empresa e suas relações de negócios, incluindo interações com fornecedores e parceiros comerciais.

Comunicação dos Compromissos de Política:

Os compromissos são comunicados aos trabalhadores através do manual que é distribuído aos empregados ao serem admitidos, ficando uma cópia no setor de RH. A comunicação também inclui treinamentos e informação contínua através de avisos e atualizações de políticas.

Estas respostas são baseadas nas informações disponíveis no Código de Conduta e descrevem de forma abrangente como a empresa se posiciona em relação a essas questões essenciais de conduta empresarial e ética.

Incorporação de Compromissos de Política:

Com base nas informações do Código de Conduta, a empresa integra e implementa seus compromissos de política para uma conduta empresarial responsável em suas atividades e relações de negócios de várias maneiras detalhadas:

Delegação de Responsabilidades para Implementação dos Compromissos

A empresa delega responsabilidades para a implementação dos compromissos de conduta empresarial responsável em diferentes níveis organizacionais de forma clara. A responsabilidade pelo cumprimento do código de conduta é compartilhada entre todos os empregados, independentemente de sua posição hierárquica, sendo uma exigência permanente durante todo o período de contrato de trabalho. O documento destaca que a ação reguladora do código se estende a todos os empregados sem distinção hierárquica, e o conhecimento do manual é uma obrigação contratual para todos os colaboradores, reforçando que ninguém pode alegar seu desconhecimento.

Integração dos Compromissos nas Estratégias, Políticas e Procedimentos Operacionais

Os compromissos estão integrados nas estratégias organizacionais por meio de várias políticas e procedimentos operacionais documentados no código. Por exemplo, a empresa adota práticas de compra responsável de matérias-primas, mantém uma política rigorosa de não discriminação, e implementa políticas de segurança e saúde ocupacional. Estes compromissos são reforçados por meio de procedimentos operacionais padronizados, como verificações de conformidade com leis e regulamentos e a aplicação de práticas éticas na seleção e integração de colaboradores e parceiros.

Implementação dos Compromissos por meio de Relações de Negócios

A empresa assegura que seus compromissos sejam também observados por seus parceiros e fornecedores. Isso é feito por meio de contratos que incluem cláusulas específicas obrigando os parceiros a aderirem às mesmas normas de conduta responsável. Há uma ênfase em realizar verificações rigorosas da

identidade e antecedentes dos parceiros comerciais para garantir que operem dentro dos padrões legais e éticos. Além disso, o código de conduta esclarece que qualquer violação das políticas deve ser imediatamente relatada e que há mecanismos de queixa disponíveis para facilitar essa comunicação.

Treinamento para Implementação dos Compromissos

O documento de código de conduta não detalha especificamente os programas de treinamento oferecidos pela empresa para a implementação de seus compromissos, mas implica a existência de orientação e educação contínua sobre as políticas internas. O treinamento pode ser inferido como parte do processo de integração e educação contínua dos colaboradores, como é comum em políticas de saúde e segurança, procedimentos de emergência, e práticas de trabalho éticas.

Essas abordagens mostram que a empresa não apenas formaliza seus compromissos em um documento, mas também procura integrá-los ativamente em todos os níveis da organização e em suas relações externas, assegurando uma ampla aderência e implementação das políticas de conduta empresarial responsável.

Processos para Reparar Impactos Negativos:

Compromissos de Promover ou Colaborar com a Reparação de Impactos Negativos

O Código de Conduta indica que a empresa está comprometida em seguir legislações aplicáveis e respeitar os direitos humanos, o que sugere uma orientação para mitigar impactos negativos causados por suas operações. Contudo, não detalha especificamente processos ou compromissos direcionados para a reparação de impactos negativos que a organização causou ou contribuiu para causar. Assume-se que ações de reparação estariam sob a alçada de políticas internas mais específicas ou seriam tratadas caso a caso conforme a legislação aplicável.

Abordagem para Identificar e Abordar Queixas

O documento descreve que a empresa disponibiliza mecanismos de queixas, mencionando a existência de formulários online no site da empresa para reporte de violações ou preocupações. Esse processo é desenhado para ser acessível e garantir que queixas possam ser relatadas de forma confidencial e sem risco de retaliação para o denunciante. É afirmado que as queixas são tratadas com seriedade e examinadas prontamente.

Outros Processos de Reparação de Impactos Negativos

Além do mecanismo de queixas, o Código não especifica outros processos formais para a reparação de impactos negativos. Presume-se que tais processos, se existirem, seriam parte das operações normais de conformidade e gestão de riscos da empresa, envolvendo avaliações de impacto ambiental e social conforme necessário e ações corretivas em resposta a incidentes ou auditorias.

Envolvimento dos Stakeholders nos Mecanismos de Queixas

Não há informações detalhadas no Código sobre como os stakeholders são envolvidos na concepção, revisão, operação ou melhoria dos mecanismos de queixas. Normalmente, práticas recomendadas incluiriam a consulta ou feedback dos stakeholders para assegurar que os mecanismos sejam justos, transparentes e eficazes, mas o documento não aborda esse aspecto especificamente.

Rastreamento da Eficácia dos Mecanismos de Queixas e Relatórios de Efetividade

O Código menciona que a organização responde a queixas e assume a responsabilidade de processá-las dentro de prazos estabelecidos, indicando um certo nível de monitoramento da eficácia do sistema. Contudo, não são fornecidos detalhes sobre como a eficácia desses mecanismos é rastreada ou relatada, nem sobre como o feedback dos stakeholders é integrado para a melhoria contínua desses processos.

Em resumo, o Código de Conduta da empresa estabelece uma estrutura para a gestão de queixas e sugere um compromisso com a responsabilidade corporativa, mas seria necessário mais detalhe ou documentos específicos para entender completamente como a empresa lida com a reparação de impactos negativos e o envolvimento dos stakeholders nesses processos.

Mecanismos para Aconselhamentos e Apresentação de Preocupações:

O Código de Conduta fornece alguns mecanismos pelos quais indivíduos podem buscar aconselhamento e apresentar preocupações relativas à conduta empresarial responsável da organização:

Busca de Aconselhamento Sobre Implementação das Políticas e Práticas

O documento sugere que qualquer dúvida ou necessidade de orientação sobre a implementação das políticas e práticas da organização deve ser dirigida aos superiores imediatos. Os colaboradores são encorajados a verificar se suas ações estão em conformidade com o Manual de Normas Internas de Conduta Profissional e refletir sobre a integridade e a responsabilidade de suas decisões. Caso um colaborador tenha dúvidas sobre a adequação de suas ações ou decisões, é aconselhado que busque aconselhamento com seu superior antes de prosseguir. Isso sugere um processo hierárquico onde os superiores imediatos funcionam como os primeiros pontos de contato para aconselhamento e orientação sobre as políticas da empresa.

Apresentação de Preocupações Relativas à Conduta Empresarial

Para apresentar preocupações relativas à conduta empresarial, o código estabelece que os colaboradores e outras partes interessadas podem utilizar mecanismos específicos, como formulários de queixa disponíveis no site da empresa. Este processo é projetado para garantir que as preocupações sejam tratadas de maneira confidencial e eficaz. O código destaca a importância de que essas preocupações sejam comunicadas prontamente, garantindo que sejam abordadas de maneira adequada e dentro de um prazo razoável. Além disso, é enfatizado que não será permitida retaliação contra aqueles que fazem as denúncias, promovendo um ambiente onde os indivíduos se sintam seguros para expressar suas preocupações.

Esses mecanismos são parte integrante do compromisso da organização com uma conduta empresarial responsável, assegurando que haja canais claros e acessíveis tanto para o aconselhamento sobre a implementação das políticas quanto para a resolução de preocupações relacionadas à conduta da organização.

Conformidade com Leis e Regulamentos:

A Maxifer não registrou nenhum caso de violação de leis e regulamentos no período analisado neste relatório. Por isso, não existe nenhum caso de multa ou sanções não monetárias aplicadas.

Participação em Associações:

Não participamos de nenhuma associação ou organizações de *advocacy*.

ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS:

Abordagem para Engajamento de Stakeholders:

Categorias de Stakeholders e Identificação:

O Código de Conduta menciona explicitamente colaboradores, fornecedores, clientes e parceiros comerciais como stakeholders principais. A identificação dessas categorias parece ser baseada na interação direta e impacto mútuo entre a empresa e esses grupos no contexto de suas operações comerciais e cadeia de suprimentos.

Propósito do Engajamento de Stakeholders:

O propósito do engajamento com stakeholders, conforme indicado no código, inclui assegurar a conformidade com as normas éticas e de conduta da empresa, promover práticas de negócios responsáveis e sustentáveis, e garantir a transparência nas operações. Este engajamento também visa fortalecer relações de confiança e colaboração, que são essenciais para a sustentabilidade do negócio.

Garantia de um Engajamento Significativo com Stakeholders:

O código de conduta sugere que o engajamento significativo é alcançado através de comunicação clara das políticas e expectativas da empresa, além da implementação de mecanismos para feedback e resolução de conflitos, como o formulário de queixas disponível no site da empresa. Também é indicado que a empresa procura tratar todas as preocupações de stakeholders de maneira justa e transparente, garantindo que suas vozes sejam ouvidas e consideradas em decisões relevantes.

Acordos de Negociação Coletiva:

Percentual do Total de Empregados Cobertos por Acordos de Negociação Coletiva: 0%

Condições de Trabalho e Termos de Emprego para Empregados não Cobertos por Acordos de Negociação Coletiva: Condições de trabalho para colaboradores não cobertos por acordos de negociação coletiva previstos no código de conduta da empresa, e de acordo com as normas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

ESCOPO DE ATUAÇÃO:

De acordo com seu contrato social, a Maxifer Comércio de Metais e Equipamentos Ltda. explora o ramo de atividade de comércio de materiais usados (elétrico, hidráulico e mecânico), aço, chaparia, materiais para construção, metais não ferrosos, artefatos de metais (ferragens), máquinas e equipamentos comerciais e industriais, e a prestação de serviços de desmontagem industrial. Por isso, se enquadra no 4º grupo definido pelo Global Reporting Initiative, nomeado "outros serviços e manufatura leve", especificamente no setor de varejo e revenda ou *retail*.

Considerando as ponderações acima, identificamos o seguinte em relação às nossas atividades:

Missão e Valores: Nosso compromisso é fornecer soluções de fixação de alta qualidade que atendam às necessidades de nossos clientes. Buscamos constantemente a inovação e a excelência em nossos produtos, garantindo segurança, durabilidade e eficiência em todas as aplicações. Qualidade superior, inovação e melhoria contínua, integridade e ética, e um foco inabalável no cliente.

Tipos de Atividades: Comércio Varejista e Revenda

Produtos e Serviços: Metais (Ferrosos e Não Ferrosos), Equipamentos Comerciais e Industriais e Prestação de Serviço de Desmontagem Industrial

Número de Empregados: Como mencionado anteriormente, no ano de 2023 foram computados 48 funcionários, contratados em regime permanente.

Relações de Negócio: Relações de negócios apenas de fornecedores e clientes. Não contamos com *joint ventures* ou franquias.

TEMAS MATERIAIS:

Processo de Definição de Temas Materiais:

Identificamos impactos negativos e positivos reais e potenciais na economia, no meio ambiente e nas pessoas por meio de auditoria interna, a partir de documentos e relatórios em planilhas dos times de Recursos Humanos e Financeiro. Priorizamos e selecionamos os temos a serem abordados nesse relato a partir da magnitude de seu impacto.

Lista de Temas Materiais:

Por não no encaixarmos em nenhum setor de manufatura, não nos encaixamos em nenhum dos setores previstos com manuais de padrões disponibilizados em português e/ou inglês pelo site do GRI Standards, sendo esses GRI 11, 12, 13 e 14. Utilizamos o guia de relações entre atividades e temas materiais e Objetivos de Desenvolvimentos Sustentável (ODSs) da ONU disposto no manual GRI 14 relacionado ao setor de mineração e manuseio de metais.

1. Direitos Humanos e Condições de Trabalho
    a. Trabalho Infantil e Jovens Trabalhadores
    b. Salários e Benefícios
    c. Jornada de Trabalho
    d. Escravidão Moderna
2. Política de Saúde e Segurança
    a. Equipamento de Proteção Individual
    b. Segurança de Máquinas
3. Política Ambiental
    a. Gestão Química Responsável
    b. Redução de Resíduos
    c. Gestão de Resíduos
    d. Reutilização e Reciclagem

Por se tratar de nosso primeiro relatório, não temos dados concretos e avaliação de mudança, seja negativa ou positiva, de períodos anteriores.

Gestão dos Temas Materiais:

1. Direitos Humanos e Condições de Trabalho
    a. Trabalho Infantil e Jovens Trabalhadores

Acreditamos que o desenvolvimento sustentável é aquele que satisfaz as necessidades do presente sem comprometer a capacidade das gerações futuras de suprir suas próprias necessidades. Por isso, incluímos em nossa política o comprometimento a combater qualquer for de trabalho infantil, compulsório ou voluntário, dentro de nossa empresa, e estabelecemos o mesmo requisito a nossos parceiros. Através de estudos e verificação de identidade antes de contratação ou contrato de prestação de serviço, constatamos no período analisado, 0% de trabalho infantil dentro de nossa empresa. Contribuindo assim para os ODSs 1, 4, 8 e 16.

Seguindo as normas do manual “GRI 408: Trabalho Infantil”, constatamos que nenhum de nossos colaboradores e fornecedores, em todos os departamentos, apresentam qualquer risco de trabalho infantil. Geramos 48 empregos dentro de nossa empresa de forma justa e legal, contribuindo para a comunidade a nossa volta. Ainda assim, continuamos monitorando qualquer possibilidade futura e, de novo, esclarecemos todas as condições de trabalho durante a seleção e contratação e garantimos que todas as circunstâncias descritas estão em conformidade com as legislações cabíveis.

b. Salários e Benefícios e Jornada de Trabalho

Dispomos o salário e benefício de todos os nossos colaboradores em seu contrato empregatício, assim como nossas políticas e expectativas. Contribuindo para os ODSs 1, 5, 8 e 10.

c. Escravidão Moderna

Combatemos ativamente qualquer forma de escravidão moderna, através de auditorias internas, quando necessárias, e garantimos que as condições e expectativas de trabalhando estejam minuciosamente descritas e explicadas a todos nossos colaboradores e fornecedores. A fim de garantir nenhum eventual caso de escravidão dentro de nossa corporação. Por isso, no período analisado, foram constatadas 0 queixas ou denúncias de trabalho escravo. Contribuindo para os ODSs 1, 8 e 16.

Seguindo as normas do manual "GRI 409: Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo", constatamos que nenhum de nossos colaboradores e fornecedores, em todos os departamentos, apresentam qualquer risco de ocorrência de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo, como definido pelo próprio manual, em nossa sede, e única unidade de operação. Geramos 48 empregos dentro de nossa empresa de forma justa e legal, contribuindo para a comunidade a nossa volta. Ainda assim, continuamos monitorando qualquer possibilidade futura e, de novo, esclarecemos todas as condições de trabalho durante a seleção e contratação e garantimos que todas as circunstâncias descritas estão em conformidade com as legislações cabíveis.

d. Diversidade e Igualdade de Oportunidades

Como já mencionado anteriormente, realizamos processos de recrutamento e seleção de forma justa e ética. Porém, por se tratar de mão de obra especializada e manual, nossos funcionários ainda são em sua maioria homens. Dos 48 funcionários registrados no período de análise deste documento, 7 são mulheres, representando 14,58%, e 41 são homens, representando 85,42%. Porém, oferecemos salários igualitários. Todos os funcionários que ocupam o mesmo cargo, recebem o mesmo salário, independente de salário ou faixa etária.

01 de Janeiro de 2023 a 31 de Dezembro de 2023					
Região do Brasil					
NORTE	**NORDESTE**	**CENTRO OESTE**	**SUDESTE**	**SUL**	**TOTAL**
Número de empregados					
0	20	1	25	2	48

Gênero declarado na contratação			
FEMINIMO	**MASCULINO**	**OUTRO**	**TOTAL**
Número de empregados			
7	41	0	48
Idade			
ABAIXO DOS 30 ANOS	**DE 30 A 50 ANOS**	**ACIMA DOS 50 ANOS**	**TOTAL**

Número de empregados																	
9		31				8				48							
Departamento																	
VENDAS		**COMERCIAL**		**OPERACIONAL**		**RECURSOS HUMANOS**		**FINAICEIRO**		**EXPEDIÇÃO**		**ADMINISTRATIVO**		**SEGURANÇA**		**TOTAL**	
Número de empregados																	
H	**M**	**H**	**M**	**H**	**M**	**H**	**M**	**H**	**M**	**H**	**M**	**H**	**M**	**H**	**M**	**TOTAL**	
1	1	2	0	28	1	0	1	0	2	3	0	1	6	2	0	48	

2. Política de Saúde e Segurança
    a. Equipamento de Proteção Individual e Segurança de Máquinas

Asseguramos a segurança no trabalho e a proteção da saúde de acordo com as normas aplicáveis e fundamentados na política de saúde e segurança ocupacional da empresa, apoiados por todas as certificações e treinamentos exigidos por lei. Por meio da melhoria contínua das condições de trabalho e várias iniciativas de promoção da saúde, nós preservamos e fomentamos a saúde, produtividade e satisfação de nossos colaboradores no ambiente de trabalho. É obrigatório e imprescindível o uso de materiais e equipamentos de proteção individual ao manusear quaisquer máquinas e/ou equipamentos que apresentem risco ou perigo à integridade e bem-estar do colaborador. Oferecemos a nossos funcionários a opção de contratação de plano de saúde, oferecido pela empresa. Contribuindo para os ODSs 3 e 6. Além disso, oferecemos treinamentos de operação, manutenção e segurança do manuseio de equipamentos necessários, como demonstrado nas imagens abaixo.

Certificado

Certificamos que o Sr.

portador do CPF nº participou do **Treinamento para Proteção Contra Incêndios e Primeiros Socorros**, de acordo com a NR 07 e NR 23, realizado dia 10 de junho de 2023, com duração de 8 horas, com participação satisfatória.

Treinamento ministrado em São Paulo, 10 de junho de 2023
In Company – Maxifer Com. de Metais e Equipamentos Ltda.

Luiz Carlos de Carvalho
Engenheiro Responsável
CREA SP 5061205462

Vânia Lopes
Técnica em Segurança do Trabalho
Instrutora - MTE 57852/SP

Certificado

Certificamos que o Sr.
portador do CPF nº concluiu satisfatoriamente o
Treinamento de Operação, Manutenção e Segurança de Empilhadeira,
conforme NR11 e aprovado pela Portaria MTB nº 3.214 de 08/06/1978, no dia 02 de setembro de 2023, com duração de 8 horas, validade 01 (um) ano.

Treinamento ministrado em São Paulo, 02 de setembro de 2023
In Company – Maxifer Com. de Metais e Equipamentos Ltda.

Luiz Carlos de Carvalho
Engenheiro Responsável
CREA SP 5061205462

Vânia Lopes
Técnica em Segurança do Trabalho
Instrutora de Empilhadeira
TST -MTE 57852/SP

Seguindo as políticas e diretrizes estabelecidas em nosso Código de Conduta, contatamos 0 (zero) acidentes, tanto de consequência leva quanto grave, e/ou óbitos ao manusear máquinas. Seguindo as normas do manual "GRI 410: Práticas de Segurança" e "GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho", constatamos que nenhum de nossos colaboradores e fornecedores, em todos os departamentos, relataram acidente de trabalho no período analisado. Geramos 48 empregos dentro de nossa empresa de forma justa e legal, contribuindo para a comunidade a nossa volta, prezando sempre pela integridade de nossos colaboradores. Ainda assim, continuamos monitorando qualquer possibilidade futura e, de novo, esclarecemos todas as condições de trabalho durante a seleção e contratação e garantimos que todas as circunstâncias descritas estão em conformidade com as legislações cabíveis.

3. Política Ambiental
    a. Gestão Química Responsável

Para garantir a gestão química responsável de resíduos classe II, contamos com a contratação de consultoria e o desenvolvimento de um Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS) e a contratação de um Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), a fim de garantir que a gestão química responsável presente em nossa empresa é efetiva. Por isso, tivemos 0 (zero) acidentes de contaminação no período analisado. Seguindo as políticas e diretrizes estabelecidas em nosso Código de Conduta, contatamos 0 (zero) acidentes ao manusear máquinas. Seguindo as normas do manual "GRI 410: Práticas de Segurança" e "GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho", constatamos que nenhum de nossos colaboradores e fornecedores, em todos os departamentos, relataram acidente de contaminação no período analisado. Geramos 48 empregos dentro de nossa empresa de forma justa e legal,

contribuindo para a comunidade a nossa volta, prezando sempre pela integridade de nossos colaboradores. Ainda assim, continuamos monitorando qualquer possibilidade futura e, de novo, esclarecemos todas as condições de trabalho durante a seleção e contratação e garantimos que todas as circunstâncias descritas estão em conformidade com as legislações cabíveis.

b. Redução de Resíduos e Gestão de Resíduos

Seguindo nossa política ambiental descriminada no Código de Conduta, estabelecemos regras e normas claras em relação a gestão e redução de resíduos. De novo, seguimos nosso Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS), elaborado e implementado por um serviço contratado. Além disso, contamos com Certificado de Regularidade, emitido pelo Ministério do Meio Ambiente, atestando conformidade e regularidade com os requisitos legais de prestação de informações ambientais. Contribuindo principalmente para os ODSs 3, 6, 12 e 15.

Ministério do Meio Ambiente
Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis
CADASTROS TÉCNICOS FEDERAIS
CERTIFICADO DE REGULARIDADE - CR

Registro n.º	Data da consulta:	CR emitido em:	CR válido até:
7796567	16/04/2024	16/04/2024	16/07/2024

Dados básicos:

CNPJ : 07.619.895/0001-96
Razão Social : MAXIFER COMÉRCIO DE METAIS E EQUIPAMENTOS LTDA
Nome fantasia : MAXIFER COMÉRCIO DE METAIS E EQUIPAMENTOS LTDA
Data de abertura : 12/09/2005

Endereço:

logradouro: AVENIDA GETÚLIO VARGAS
N.º: 66 Complemento:
Bairro: PIRATININGA Município: OSASCO
CEP: 06233-020 UF: SP

Cadastro Técnico Federal de Atividades Potencialmente Poluidoras e Utilizadoras de Recursos Ambientais – CTF/APP

Código	Descrição
17-59	Tratamento e destinação de resíduos industriais líquidos e sólidos - Lei nº 12.305/2010: art. 13, I,Ck

Conforme dados disponíveis na presente data, CERTIFICA-SE que a pessoa jurídica está em conformidade com as obrigações cadastrais e de prestação de informações ambientais sobre as atividades desenvolvidas sob controle e fiscalização do Ibama, por meio do CTF/APP.

O Certificado de Regularidade emitido pelo CTF/APP não desobriga a pessoa inscrita de obter licenças, autorizações, permissões, concessões, alvarás e demais documentos exigíveis por instituições federais, estaduais, distritais ou municipais para o exercício de suas atividades

O Certificado de Regularidade emitido pelo CTF/APP não habilita o transporte e produtos e subprodutos florestais e faunísticos.

Cadastro Técnico Federal de Atividades e Instrumentos de Defesa Ambiental – CTF/AIDA

Código	Atividade
0004-00	Gerenciamento de resíduos sólidos não perigosos - Lei nº 12.305/2010

Conforme dados disponíveis na presente data, CERTIFICA-SE que a pessoa jurídica está em conformidade com as obrigações cadastrais do CTF/AIDA.

A inscrição no Cadastro Técnico Federal de Atividades e Instrumentos de Defesa Ambiental – CTF/AIDA constitui declaração, pela pessoa jurídica, de observância dos padrões técnicos normativos estabelecidos pela Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT, pelo Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia – INMETRO e pelo Conselho Nacional de Meio Ambiente - CONAMA.

O Certificado de Regularidade emitido pelo CTF/AIDA não desobriga a pessoa inscrita de obter licenças, autorizações, permissões, concessões, alvarás e demais documentos exigíveis por instituições federais, estaduais, distritais ou municipais para o exercício de suas atividades, especialmente os documentos de responsabilidade técnica, qualquer o tipo e conforme regulamentação do respectivo Conselho de Fiscalização Profissional, quando exigíveis.

O Certificado de Regularidade no CTF/AIDA não produz qualquer efeito quanto à qualificação e à habilitação técnica da pessoa jurídica inscrita.

Chave de autenticação	YJYXPRY9IFARGTYI

a. Reutilização e Reciclagem

Como mencionado anteriormente, um de nossos pilares principais é a reciclagem de materiais, por isso contribuímos para a economia circular. Movimentamos muitas toneladas de material usado todo mês, ressignificando e dando novo uso para resíduos metálicos e sucata metálica. Ainda seguindo no PGRS, materiais que não tenham mais uso e valor comercial, são destinados de forma legal e correta.