

# Relatório Anual de Sustentabilidade **2021**

# ÍNDICE

<b>01.</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>3</b>
1.1	Mensagem da Administração .....	4
1.2	Sobre o Relatório .....	6
1.3	A HBR Realty .....	9
<b>02.</b>	<b>DESTAQUES DE 2021</b> .....	<b>13</b>
2.1	Big Numbers e principais lançamentos .....	15
2.2	Enfrentamento à Covid-19 .....	16
<b>03.</b>	<b>CONDUÇÃO ÉTICA</b> .....	<b>17</b>
3.1	Governança Corporativa .....	18
3.2	Ética e combate à corrupção .....	23
<b>04.</b>	<b>GERAÇÃO DE VALOR</b> .....	<b>25</b>
4.1	Desempenho Operacional .....	28
4.2	Desempenho Financeiro .....	30
4.3	Relacionamento com clientes .....	32
4.4	Time de excelência .....	33
4.5	Relacionamento com os investidores .....	39
4.6	Relacionamento com a comunidade .....	40
<b>05.</b>	<b>OPERAÇÃO RESPONSÁVEL</b> .....	<b>41</b>
5.1	Gestão ambiental .....	42
5.2	Fornecedores .....	45
5.3	Inovação sustentável .....	46
<b>06.</b>	<b>ANEXOS</b> .....	<b>49</b>
6.1	Índice de Conteúdo GRI .....	50
6.2	Mapa de ODS .....	56



# 01. Introdução

ODS RELACIONADOS:





# 1.1 MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

## GRI 2-22

Iniciamos 2021 com a expectativa de que, diferentemente de 2020, fosse possível, logo nos primeiros meses do ano, uma retomada plena das atividades e circulação de pessoas.

Infelizmente, observamos um recrudescimento do cenário pandêmico, com o surgimento de uma nova onda de Covid-19 e, com ela, o aumento dos casos e internações, o que impôs, mais uma vez, a necessidade de fechamento de estabelecimentos.

Como consequência, tivemos de adiar por alguns meses

o planejamento que havia sido desenhado para o ano, fazendo com que as atenções ficassem voltadas aos projetos em andamento.

Para atravessar esse período de forma saudável, podemos destacar duas características comuns a todas as plataformas em que atuamos: o nosso olhar de dono e a proximidade à operação. Dessa forma, foi possível lidar de forma personalizada com a base de locatários, provendo as condições financeiras necessárias para apoiá-los durante os

períodos mais críticos, sem comprometer a performance dos empreendimentos.

Felizmente, o período de fechamento em 2021, durou apenas 30 dias no total, ficando bem abaixo do observado em 2020, mais prolongado e restritivo. Em decorrência, conseguimos retomar boa parte do planejamento esperado com o retorno das atividades e circulação das pessoas, sobretudo no segundo semestre do ano, quando boa parte da população adulta já havia sido

vacinada, estando, portanto, mais segura e disposta a frequentar ambientes coletivos, como locais de trabalho e shopping centers.

Os efeitos desse movimento de retomada foram sentidos rapidamente pela Companhia, impactando positivamente

seus principais indicadores de desempenho, comprovando que possuímos ativos resilientes e robustos, que logo nos primeiros sinais de melhora no horizonte, demonstraram sua capacidade em gerar valor à Companhia e a seus públicos.

***Encerramos 2021 com a ocupação de nossos empreendimentos em níveis até mesmo superiores aos observados no período pré-pandêmico, nos ComVem a taxa foi 5 p.p. superior à verificada em 2020, nos 3As foi de 100% e nos Malls, 93%.***



Houve apenas uma pequena queda de 3% na ocupação da plataforma HBR Opportunities, que apesar disso, manteve suas receitas positivas, em 8% de elevação frente a 2020. Os demais ativos, fecharam também com receitas positivas no comparativo com o mesmo período, demonstrando que, mesmo com as adversidades e incertezas, conseguimos conduzir os negócios com a cautela necessária.

O ano de 2021 também foi marcado por um cenário econômico-financeiro bastante desafiador para os negócios, dada a elevação da taxa de juros, que contribuiu para o aumento do custo financeiro das obras de construção civil. Esse quadro desfavorável, somado à impossibilidade de compensar esse aumento nos preços dos aluguéis, exigiram da Companhia uma condução voltada a dar sequência aos projetos que já estavam contratados, observando com muita atenção sinalizações futuras de melhoria no quadro geral, como forma de preservar valor ao acionista.

Aproveitamos esse período como uma oportunidade de

aprimorar a nossa Governança Corporativa na esteira da listagem da Companhia no grupo das Empresas de capital aberto (S.A.) da B3, com registro na Comissão de Valores Mobiliários (CVM). Esse passo importante assegura um aprimoramento dos nossos mecanismos internos e especial atenção à integração dos aspectos de governança, sociedade e meio ambiente à linha de operações.

Nesse sentido, encerramos 2021 com reforços significativos na condução dos negócios, com a estruturação de uma Área de Processos e da Diretoria de Operações e uma nova cadeira de membro independente no Conselho de Administração, além de uma série de aperfeiçoamentos em pontos-chave da condução dos negócios, que trarão maior assertividade e segurança nas tomadas de decisão futuras.

***Para 2022, pretendemos manter o nosso empenho para oferecer soluções inteligentes aos nossos***

***clientes, parceiros e consumidores, além de permanecermos focados na execução dos planos de investimento, em especial nas plataformas ComVem e HBR 3A, em que vislumbramos grandes oportunidades de expansão.***

Com o mesmo ímpeto, daremos continuidade à implementação de uma agenda de fortalecimento da Governança Corporativa, com novas diretorias e desenho de processos internos, que, auxiliarão no suporte e orientação da Companhia rumo a avanços em nossa jornada de integração dos aspectos ESG ao nosso modelo de negócio. Assim, pretendemos maximizar a geração de valor aos nossos *stakeholders*, mantendo uma atuação íntegra e responsável, em linha com o que há de mais moderno e inovador disponível no mercado.

***Boa leitura!***



**ANDRÉ AGOSTINHO**

CEO



## 1.2 SOBRE O RELATÓRIO

### GRI 2-3

Pelo segundo ano consecutivo, publicamos o nosso Relatório Anual de Sustentabilidade, como parte do nosso compromisso de garantir transparência e prestação de contas junto aos nossos *stakeholders* estratégicos, entre eles: a comunidade, os acionistas, os clientes, os investidores e os colaboradores.

O documento tem por objetivo comunicar o desempenho

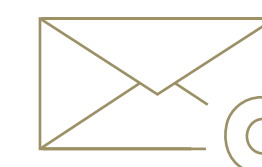
econômico-financeiro e operacional da Companhia em 2021, buscando enfatizar as principais estratégias que direcionaram os rumos dos negócios, além de dar luz às iniciativas implementadas, voltadas aos aspectos ambientais, sociais e de governança (ESG).

Assim como em 2020, o nosso relatório segue as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI

2021). Este ano, reportamos os nossos indicadores em linha com a versão mais recente da diretriz, que permite apresentarmos ao leitor ainda mais detalhes sobre o Perfil da Companhia e sua Governança Corporativa.

Tornamos o nosso reporte ainda mais robusto, com a adição de dez novos indicadores de conteúdos específicos, que oferecerão ao leitor um

aprofundamento na compreensão sobre a nossa gestão de resíduos, perfil de consumo de energia, desenvolvimento e capacitação dos nossos colaboradores e gestão da cadeia de fornecedores, principalmente sobre os aspectos relacionados aos Direitos Humanos.



Qualquer dúvida, sugestão ou solicitação de informação pode ser enviada para a nossa área de Relações com Investidores:

[ri@hbrrealty.com.br](mailto:ri@hbrrealty.com.br)

## Materialidade e definição dos temas materiais prioritários

GRI 3-1 • 3-2 • 3-3

Neste segundo ano de elaboração do Relatório, mantivemos a matriz de materialidade realizada para o Relatório de 2020. O processo para sua elaboração considerou os tópicos materiais para os pares que são referência em sustentabilidade no nosso setor, e

a visão da liderança da HBR para estes tópicos, o que nos permitiu identificar os temas que são prioritários em nossa atuação, e os aspectos mais relevantes para a sustentabilidade do negócio.

O estudo de materialidade contou com as seguintes etapas:

A conclusão desse processo de análise e estudo nos levou aos tópicos materiais apresentados a seguir:

### TÓPICOS MATERIAIS

- > Estrutura de governança de conformidade e integridade.
- > Ética e combate à corrupção.
- > Perfil das ações e estrutura societária.
- > Código de conduta e engajamento dos públicos.
- > Estrutura e boas práticas de gestão de riscos.
- > Boas práticas trabalhistas na cadeia de fornecedores.
- > Boas práticas trabalhistas na operação.
- > Gestão dos impactos em Direitos Humanos.
- > Saúde e segurança do trabalho.
- > Inovação.
- > Atração e retenção de talentos (marca empregadora).
- > Treinamento e educação.
- > Relacionamento com clientes.

**1** ANÁLISE DOS TEMAS MATERIAIS DOS *FRAMEWORKS* GRI, SASB E ODS;

**2** *BENCHMARK* SETORIAL DE OUTRAS COMPANHIAS DO SETOR DE *REAL ESTATE*;

**3** ENTREVISTAS E APLICAÇÃO DE QUESTIONÁRIOS COM A LIDERANÇA DA COMPANHIA;

**4** VALIDAÇÃO DOS RESULTADOS PELA ALTA DIREÇÃO DA COMPANHIA.



Os tópicos materiais foram agrupados em cinco grandes temas, que se desdobram nos indicadores reportados ao longo do relatório.

A seguir, eles são apresentados, bem como sua relação com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODSs):

GRANDES TEMAS	OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL - ODS
 <p><b>RESPONSABILIDADE SOCIAL</b></p>	      
 <p><b>INOVAÇÃO SUSTENTÁVEL</b></p>	   
 <p><b>TIME DE EXCELENCIA</b></p>	   
 <p><b>RELACIONAMENTO COM CLIENTES</b></p>	 
 <p><b>ESTRUTURA DE GOVERNANÇA ROBUSTA</b></p>	

## COMO LER O RELATÓRIO

Além da leitura linear, é possível navegar entre os conteúdos do Relatório, de acordo com as diretrizes de reporte adotadas.

**INDICADORES GRI:** no início de cada capítulo, informamos quais indicadores estão sendo abordados, por meio das siglas GRI-XXX. No Índice de Conteúdo GRI (página 50), explicamos o conteúdo de cada indicador e apontamos a página em que são reportados.

**OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS):** no decorrer do Relatório, apontamos sempre que um tema aborde uma contribuição do negócio a um dos objetivos ou metas que compõem os ODS. No Mapa de ODS (página 56), apresentamos as páginas onde cada ODS é mencionado.



# 1.3 A HBR REALTY

GRI 2-1 • 2-2 • 2-6



Fundada em 2011, com sede em Mogi das Cruzes (SP), a HBR Realty Empreendimentos imobiliários S.A. integra a *holding* Hélio Borenstein S.A. – Administração, Participações e Comércio. Em 2021, tornou-se uma empresa de capital aberto, tendo suas ações negociadas na B3 – Brasil, Bolsa, Balcão sob o *ticker* HBRE3. Atualmente, opera, através das suas plataformas de negócio, em sete estados brasileiros: São Paulo, Rio de Janeiro, Minas Gerais, Mato Grosso, Paraná, Ceará e Pernambuco.

***Desde a sua fundação, desenvolve e administra propriedades urbanas, voltadas para operações de comércio e serviços, organizadas em cinco principais plataformas: ComVem, HBR 3A, HBR Malls, HBR Opportunities e HBR REITs.***

Entre os empreendimentos contemplados em seu portfólio de soluções imobiliárias urbanas, estão: centros de conveniência, prédios corporativos, shopping centers, hotéis, estacionamentos, *self-storage*, *built to suit* e *sale lease back*.

## HBR Malls

Direcionada à aquisição, desenvolvimento e administração de shopping centers em cidades com potencial econômico e onde nossos ativos sejam os únicos da região.

## HBR 3A

Voltada ao desenvolvimento e administração de edifícios corporativos de alto padrão nas melhores localizações da cidade de São Paulo.

## HBR Opportunities

Canalizada para englobar ativos de diversas classes, como:

- > Hotéis;
- > Estacionamentos;
- > Self Storage;
- > Built to Suit;
- > Sale Lease Back.

## HBR REITs

Voltada a oferecer consultoria imobiliária ao mercado.



Focada no desenvolvimento e administração de centros de conveniência localizados estrategicamente em cidades de grande densidade demográfica e econômica, especialmente na cidade de São Paulo e Grande São Paulo.



## PRÉDIOS CORPORATIVOS

A HBR Realty compra, incorpora, constrói e comercializa lajes corporativas em edifícios que atendem aos mais exigentes requisitos do mercado imobiliário.



## HOTÉIS

Em parceria com as melhores redes hoteleiras do mundo, a HBR Realty realiza a prospecção e o desenvolvimento de imóveis em importantes capitais brasileiras para a operação de hotéis.

## BUILT TO SUIT

A HBR Realty oferece um serviços de *Built to Suit* (construído para servir) em que o imóvel é desenvolvido para atender as necessidades de uma empresa.



## SHOPPING CENTERS

Os shopping centers administrados pela HBR Realty oferecem ótimas opções de ponto para lojistas, e infraestrutura que proporciona comodidade e segurança aos consumidores.



## SALE LEASE BACK

O Sales Lease Back é o nome dado à transação financeira em que uma empresa realiza a venda de um imóvel para a HBR Realty e, posteriormente, permanece no espaço como locatária.



## ESTACIONAMENTOS

Com o propósito de atender a carência de vagas de estacionamentos nos grandes centros urbanos, a HBR Realty administra garagens de veículos, em SP, RJ, MT e MG.



## SELF STORAGE

A HBR Realty conta com o serviço de *self storage* +BOX, em que disponibiliza, por meio de locação, espaços privativos para armazenar pertences pessoais ou de empresas, oferecendo segurança, privacidade e versatilidade de espaços aos usuários.

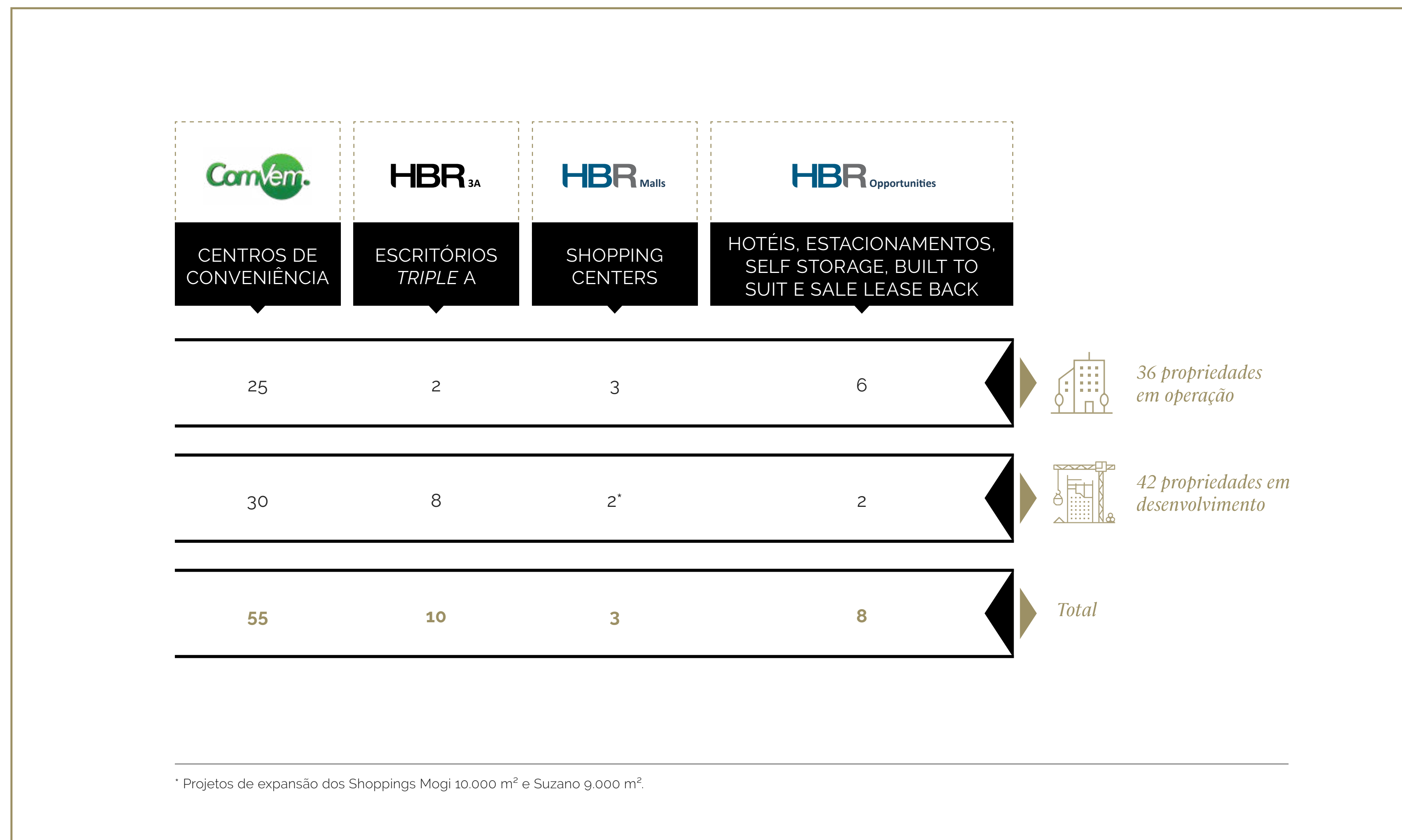


## COMVEM

O ComVem oferece conveniência a partir de uma solução prática e rápida que busca reunir, em um só lugar, opções de lojas, farmácias, lanchonetes e restaurantes.



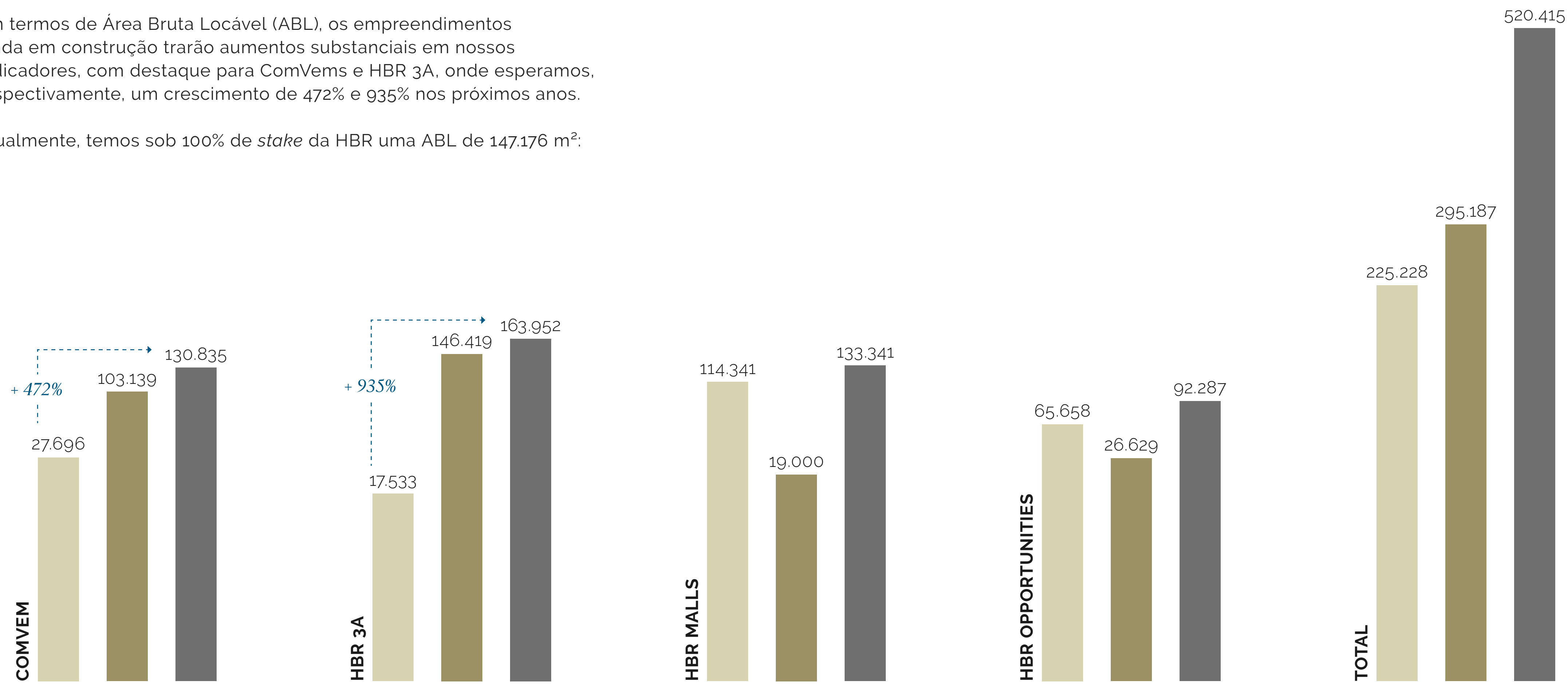
**Atualmente, fazem parte do portfólio de empreendimentos da Companhia um total de 36 propriedades em operação e 42 em variados estágios de desenvolvimento:**





Em termos de Área Bruta Locável (ABL), os empreendimentos ainda em construção trarão aumentos substanciais em nossos indicadores, com destaque para ComVems e HBR 3A, onde esperamos, respectivamente, um crescimento de 472% e 935% nos próximos anos.

Atualmente, temos sob 100% de *stake* da HBR uma ABL de 147.176 m<sup>2</sup>:



- ABL em Operação (%HBR) - m<sup>2</sup>
- ABL em Desenvolvimento - m<sup>2</sup>
- ABL total - m<sup>2</sup>



# Destques 02. de 2021

ODS RELACIONADOS:





***O ano de 2021 foi marcado pela retomada a uma certa normalidade, com o avanço da vacinação da população, o que deu segurança para que as restrições de circulação fossem afrouxadas, possibilitando que as pessoas retornassem a seus locais de trabalho e voltassem a frequentar locais de convivência coletiva.***

Os efeitos desse movimento - que se acentuou, sobretudo, no segundo semestre do ano -, podem ser sentidos fortemente em nossas plataformas de negócios.

Nos ComVems, verificou-se uma melhora, em relação a 2020, na ocupação física e nas receitas de 5% e 11%, respectivamente.

Nos Malls, apesar da linearidade da ocupação de um ano a outro, obtivemos um aumento das receitas de 11% no mesmo período, totalizando R\$ 47 milhões, motivado basicamente pela recuperação das vendas, que avançaram na ordem de 32% no comparativo, devido

ao término de flexibilização de descontos, bem como pelo início da recuperação de acordos anteriores de inadimplemento.

Nos 3As, verificou-se um retorno gradual dos colaboradores aos escritórios, ao ponto em que, ao final do terceiro trimestre, fechássemos com ocupação total, perfazendo uma receita líquida total de R\$ 16 milhões, 24% superior à verificada em 2020.

Na plataforma HBR Opportunities, apesar da retomada da ocupação do segmento hoteleiro, seu ritmo ainda foi impactado com cancelamentos de reservas no final do ano, devido ao surgimento

de uma nova variante, o que acarretou uma queda de 3% da ocupação, no comparativo com 2020. Mesmo assim, houve uma melhora de 8% na receita líquida total da plataforma.

O ano de 2021 lançou sobre os negócios da Companhia um desafio adicional, dado o cenário econômico e financeiro incerto, marcado pelo aumento da taxa de juros, que elevou o preço de nossas obras e dificultou o repasse desse aumento nos preços dos aluguéis, que se mantiveram estáveis em 2021.

Essa convergência de variáveis macroeconômicas exigiu da Companhia uma atenção extra, de modo que adotamos a estratégia de priorizar a condução de projetos já contratados, mantendo a responsabilidade financeira de nossa atuação.

Esse movimento de cautela teve, como objetivo principal, preservar a geração de valor aos acionistas, mantendo a sustentabilidade

financeira da Companhia e seu valor de mercado.

Mesmo com os obstáculos macroeconômicos, fechamos o ano com diversas entregas e novas aquisições de ativos. Permanecemos focados na execução do plano de investimentos nas plataformas ComVem e HBR3A, e com especial atenção à agenda de reciclagem de ativos maduros e *non-core* da Companhia.

Em linha com a nossa estratégia de focar em direcionar as atenções de novos investimentos, principalmente em regiões adensadas da cidade de São Paulo e região Metropolitana, fechamos parcerias importantes, como a parceria com a Construtora Cury e a Cyrela.

Adicionalmente, 2021 foi um ano especial para o Grupo, por conta da efetiva listagem da Companhia na B3, que se concretizou em janeiro de 2021. Desde então, temos dado

continuidade a um movimento interno, dedicado a fortalecer a Governança Corporativa e oferecer mais transparência aos nossos públicos de interesse.

Implementamos uma Área de Processos, voltada ao desenho dos principais fluxos internos, dando maior clareza e assertividade na condução dos negócios, e apoio às tomadas de decisão estratégicas.

Também lançamos uma nova Diretoria de Operações, que nos apoiará no planejamento de expansão das plataformas nos próximos anos.

## 2.1 BIG NUMBERS E PRINCIPAIS LANÇAMENTOS



**36** Empreendimentos em operação



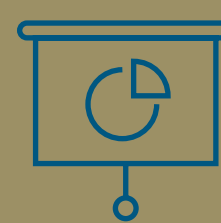
**42** Empreendimentos em desenvolvimento



Lançamento do ComVem Barra Funda, com área bruta locável de **647,8 m<sup>2</sup>**



**1** Nova diretoria, Diretoria de Operações



Lucro líquido ajustado **707%** maior do que em 2020



**Hotel Hilton Garden Inn,** na região de Pinheiros/Rebouças, já em operação



Crescimento de **5%** da ocupação dos ComVems



Receita Líquida **14%** maior do que em 2020



Lançamento do ComVem, Bosque Maia, com área bruta locável de **3.190 m<sup>2</sup>**

## 2.2 ENFRENTAMENTO À COVID-19



***Em 2021, seguimos com os esforços para garantir saúde e segurança aos nossos públicos, tendo em vista a chegada de uma nova onda de infecções pela Covid-19 observada no início do ano, quando o ritmo de vacinação ainda era baixo.***

Assim, demos continuidade a uma série de cuidados com os nossos colaboradores, voltados à higiene dos ambientes e desinfecção, disponibilizando todas as ferramentas possíveis e fazendo todas as adaptações necessárias para reduzir/eliminar as chances de propagação da doença em nossos ambientes de trabalho.

Utilizamos ao máximo as ferramentas digitais para a realização de encontros e reuniões, seja para orientar

sobre cuidados relacionados à saúde, seja para a apresentação das áreas, equipes e processos. Até mesmo eventos, como a festa de confraternização de fim de ano, foram realizados em formato webinar, com apresentações e sorteios.

Para cuidar da saúde mental e física do nosso time neste momento de especial atenção, contamos com parceiros externos que, através de vídeos, falaram aos nossos colaboradores sobre

equilíbrio emocional. Para a saúde física, o conteúdo foi direcionado à alimentação saudável e bem-estar, com dicas de alimentos que aumentam a imunidade do organismo. Além disso, contemplaram modalidades como ginástica laboral, alongamento e atividade física em casa para o combate à ansiedade.

Da mesma forma, mantivemos em 2021 os cuidados e adaptações em nossos empreendimentos, com foco na saúde e segurança dos públicos externos. Nos Malls, que ficaram fechados por um período total de 30 dias, frente aos 87 dias em 2020, mantivemos todas as adaptações e exigências necessárias, como a aferição da temperatura de cada visitante na entrada dos empreendimentos, ajustes na programação dos elevadores para reduzir as ocupações das viagens e a instalação de barreiras físicas nas lojas, de modo a reduzir as chances de aglomeração.

No segundo semestre, com o relaxamento das medidas de restrição e a intensificação da circulação de pessoas, estendemos esses cuidados ao longo dos meses de modo a garantir uma retomada segura, e permitir que os consumidores se sentissem seguros e confiantes a voltarem a desfrutar plenamente das opções de lazer e convivência oferecidas em nossos estabelecimentos.

Para garantir a segurança de nossos colaboradores, lançamos o Protocolo para Retorno ao Trabalho, que funcionou como um guia com recomendações fundamentais para esse momento.

Um dos maiores destaques do enfrentamento à Covid-19 em 2021, foi certamente o apoio do Grupo à campanha de vacinação. Disponibilizamos o espaço físico do Shopping Mogi das Cruzes e do Shopping Olinda e oferecemos

toda a estrutura de segurança e comodidade para que os profissionais de saúde pudessem desenvolver suas atividades. O Shopping Olinda, cabe destacar, tornou-se o principal ponto de vacinação da cidade de Olinda (PE), contando com a modalidade drive-thru em seu estacionamento e, internamente, um outro ponto de imunização locado dentro de espaço destinado às lojas.

Acreditamos que, ao permitir que as nossas instalações, como estacionamentos, funcionassem como drive-thru para a imunização, facilitamos o acesso das pessoas aos imunizantes, já que nossos ativos funcionam como pontos de encontro da população. Além disso, também possibilitamos maior agilidade, segurança e comodidade às pessoas, que puderam se imunizar dentro de seus veículos, reduzindo a formação de filas e evitando aglomerações.





# 03. Condução Ética

TEMAS FOCALIS:



ODS RELACIONADOS:



# 3.1 GOVERNANÇA CORPORATIVA

GRI 2-9 • 2-10 • 3-3

## Estrutura organizacional

Mesmo sendo uma Companhia jovem, recentemente listada no Novo Mercado da B3, já assumimos o compromisso com os mais altos padrões de Governança Corporativa, baseados no respeito aos acionistas e em relacionamentos pautados pela confiança e norteados pela transparência.

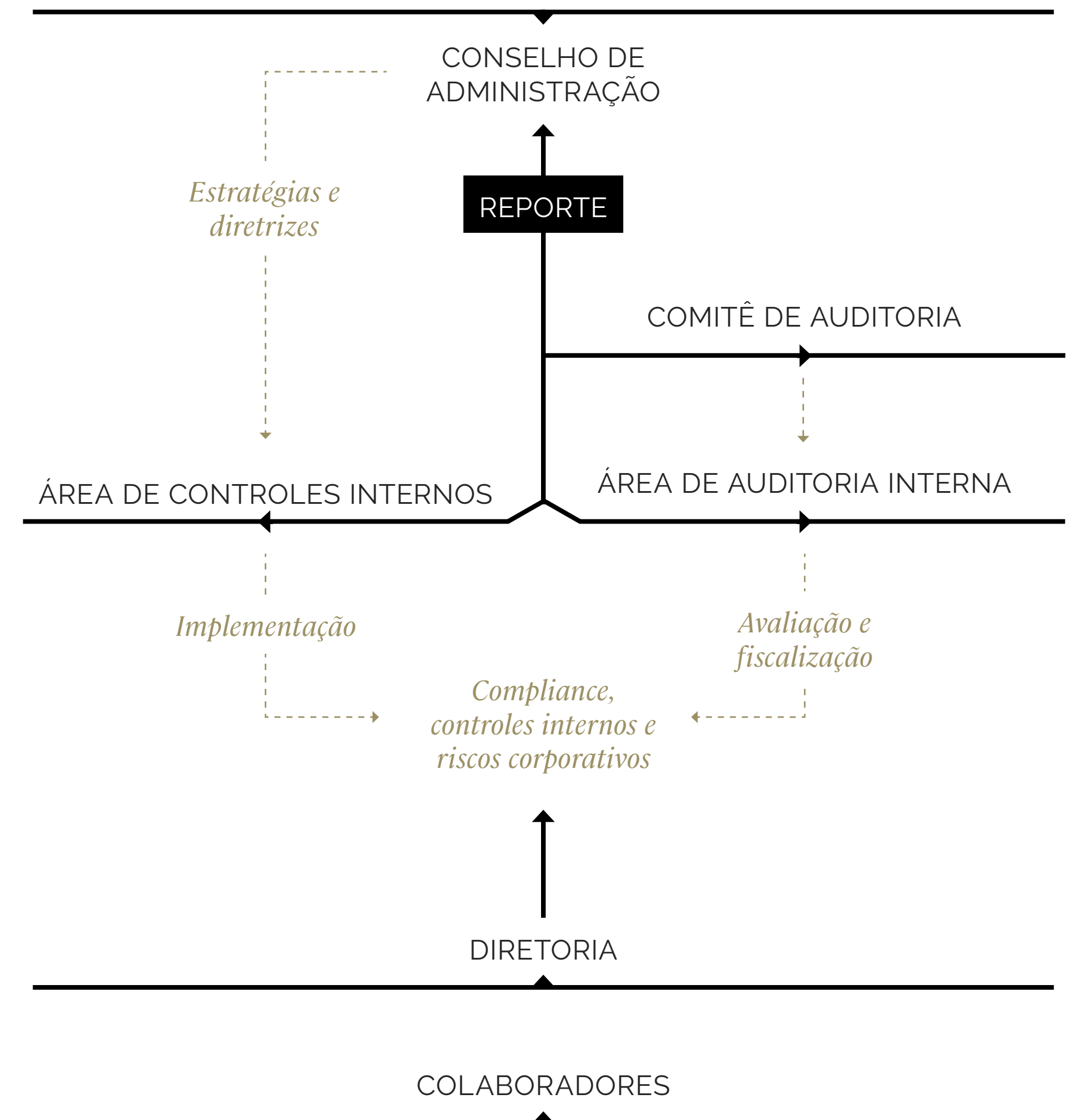
A Companhia é administrada por um Conselho de Administração e por uma Diretoria Executiva. Além desses dois órgãos, a estrutura de Governança Corporativa conta ainda com um Comitê de Auditoria que assessora o Conselho de Administração em suas atividades.

A nomeação de membros segue as orientações da Política de Indicação dos Conselhos de Administração, Comitês de assessoramento e Diretoria, que estabelece além dos critérios exigidos em lei, a complementariedade de formações e experiências, a disponibilidade para o exercício de funções, interesse, boa reputação, integridade e comprometimento com os valores e a cultura da Companhia.

Incorporamos as melhores práticas do mercado para garantir a eficácia dos nossos órgãos de governança corporativa. Por isso, a Política da Companhia exige que no mínimo dois ou 20% dos membros do Conselho de Administração, o que for maior,

sejam independentes, sendo a independência dos membros objeto de deliberação pela Assembleia Geral, conforme os critérios estabelecidos no Regulamento do Novo Mercado.

Em 2021, 60% das cadeiras do conselheiro foram ocupadas por membros independentes. Com relação ao Comitê de Auditoria, a Política exige que ao menos um membro seja independente e um membro possua reconhecida experiência em assuntos de contabilidade societária, podendo ambas as exigências serem acumuladas no mesmo membro. Atualmente, a Companhia possui quatro membros no Comitê de Auditoria, sendo três deles independentes.



## Conselho de Administração

GRI 2-11 • 2-12

O Conselho de Administração é composto por cinco membros, dos quais três são independentes, eleitos pela Assembleia Geral para o mandato unificado de dois anos, sendo admitida a reeleição.

### COMPOSIÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

- > **Henrique Borenstein**  
Presidente
- > **Henry Borenstein**  
Conselheiro
- > **Rodolpho Amboss**  
Conselheiro independente
- > **José Luiz Acar**  
Conselheiro independente
- > **Cláudio Sonder**  
Conselheiro independente

Cabe ao Conselho de Administração:

- > **Fixar a orientação geral dos negócios e aprovar as diretrizes de riscos da Companhia;**
- > **Estabelecer, com base na capacidade de tolerância da Companhia, os limites aceitáveis de Apetite de Risco;**
- > **Influenciar e patrocinar a cultura de gestão de riscos da Companhia;**
- > **Avaliar, anualmente, a suficiência da estrutura e do orçamento do Comitê de Auditoria para o desempenho de suas funções;**
- > **Avaliar a adoção dos controles necessários para o gerenciamento de riscos pela administração da Companhia;**

- > **Aprovar as políticas, bem como acompanhar suas evoluções e revisões.**

Também é de responsabilidade do Conselho de Administração supervisionar a atuação da Companhia quanto ao alinhamento com os princípios éticos, de forma sustentável, mantendo a perenidade da Companhia, em compasso com o respeito de seus valores, propósitos e crença, zelando pelo seu constante aprimoramento.

Conforme ressaltado no Estatuto Social da Companhia, é vedado o acúmulo pela mesma pessoa dos cargos de Presidente do Conselho de Administração e de Diretor-Presidente. Isso garante maior independência e assertividade nas tomadas de decisões e definições de estratégias direcionadoras dos negócios.

## Diretoria Executiva

A Diretoria Executiva da HBR Realty é composta por três membros, eleitos pelo Conselho de Administração, com mandato de dois anos, sendo permitida a reeleição:

### COMPOSIÇÃO DA DIRETORIA EXECUTIVA

- > **André Agostinho**  
Diretor-Presidente
- > **Alexandre Reis Nakano**  
Diretor de Operações
- > **Daniel Viterbo**  
Diretor Financeiro e DRI

## NOVA DIRETORIA DE OPERAÇÕES

GRI 2-13

Dando continuidade a um processo de estruturação interna, reforçamos a gestão da Companhia com a criação da nova Diretoria de Operações que além de conduzir e executar o planejamento estratégico da Companhia, no que se refere ao seu core business, também fica responsável pela gestão de impactos decorrentes das atividades.



## Comitê de Auditoria

O Comitê de Auditoria é um órgão auxiliar da Administração, estando diretamente vinculado ao Conselho. Deverá conter no mínimo três e, no máximo, cinco membros, indicados pelo Conselho de Administração para mandatos de dois anos, sendo também permitida a reeleição. É mandatório que o Comitê deverá ser composto por, ao menos, um membro independente do Conselho de Administração, e por um membro com experiência reconhecida em assuntos de contabilidade societária, características que podem ser acumuladas pelo mesmo integrante.

### COMPOSIÇÃO DO COMITÊ DE AUDITORIA

- > **Djalma Soares dos Santos Junior**  
Membro Independente
- > **José Luiz Acar**  
Membro Independente
- > **Rodolpho Amboss**  
Membro Independente

### Diretrizes de Remuneração

GRI 2-19 • 2-20

Desde 2020, contamos com uma Política de Remuneração, que estabelece as diretrizes de remuneração dos integrantes dos órgãos de governança da Companhia. Ela aborda os

componentes como remuneração fixa e variável de curto e longo prazo, e os benefícios aos quais os membros podem ter direito. Seu principal objetivo é atrair e reter profissionais capacitados, e mantê-los alinhados com os interesses da Companhia.

Também estabelece como princípios norteadores:

- > **Assegurar critérios transparentes e adequados para definição da remuneração dos Administradores e dos membros do Conselho Fiscal da Companhia, quando instalado;**
- > **Assegurar o equilíbrio da remuneração entre os diferentes cargos da Companhia, conforme sua função e nível de responsabilidade, bem como em relação ao mercado de trabalho; e**

- > **Permitir a atração e retenção de profissionais experientes e capacitados, alinhados aos planos e objetivos da Companhia.**

A remuneração fixa, à qual os conselheiros e diretores têm direito, tem por objetivo a compensação direta pelos serviços prestados pelo beneficiário e o reconhecimento às responsabilidades do cargo ocupado e às respectivas experiências individuais. Já a remuneração variável, baseada em ações e voltada aos diretores, pode ser de curto e longo prazo, sendo condicionada ao atingimento de metas e aos demais termos e condições definidos pelo Conselho de Administração.

Anualmente, a remuneração global dos administradores da Companhia é reavaliada

e submetida à aprovação da Assembleia Geral de Acionistas.

O reajustamento dos valores pagos considera comparações periódicas realizadas com companhias do mesmo setor e com companhias que apresentam estrutura de cargo semelhante.

Saiba mais sobre a Política de Remuneração da Companhia em: <https://bit.ly/3OygAU3>



## Estrutura Societária

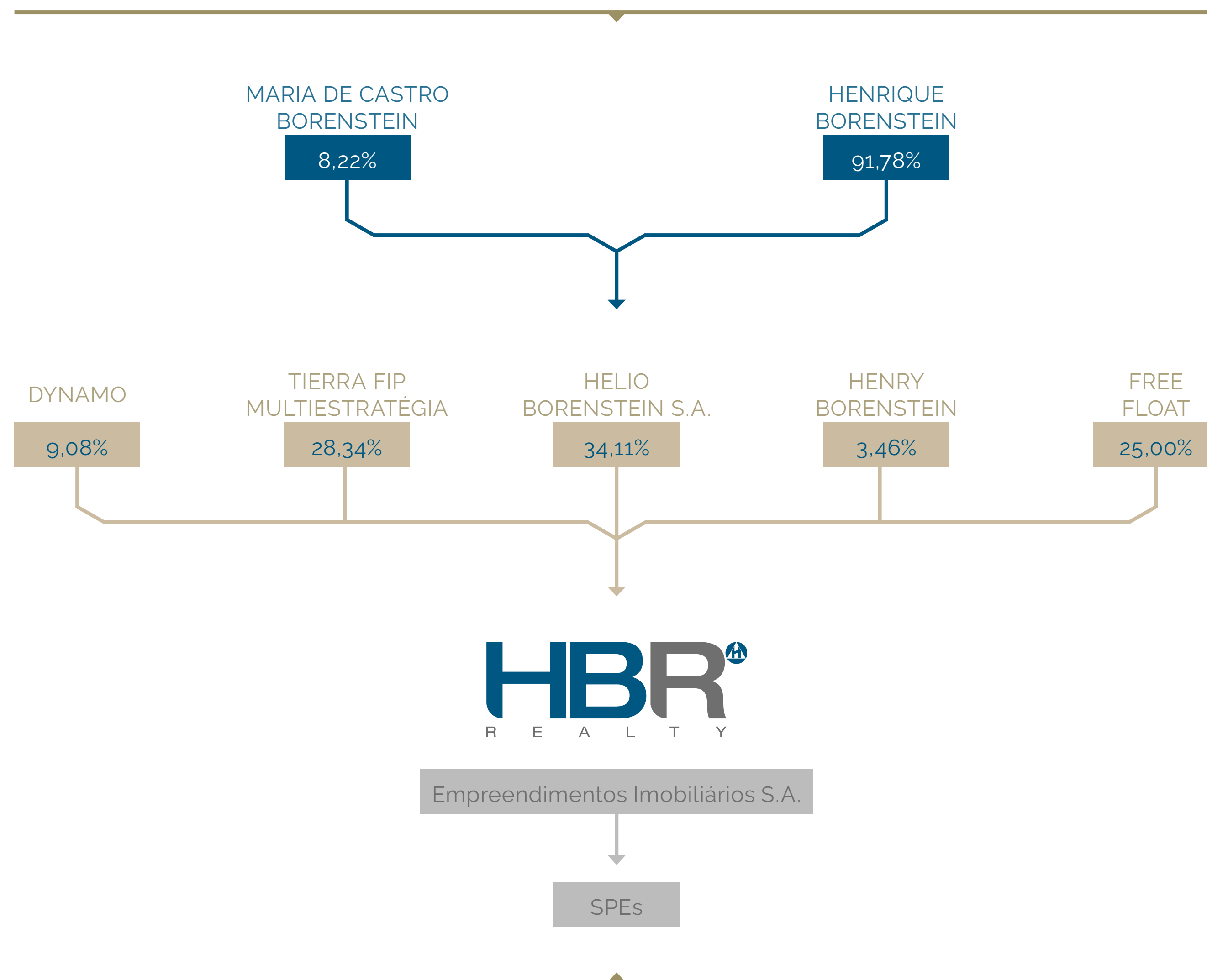
**A estrutura societária da HBR Realty é composta pela Hélio Borenstein S.A. – Administração, Participações e Comércio, pela Tierra FIP Multiestratégia, pela Dynamo Administração de Recursos LTDA., por Henry Borenstein, por uma parcela do capital para livre negociação no mercado de ações (free float).**

A Hélio Borenstein S.A é uma *holding* de investimentos pertencente à família Borenstein, que possui participações na Helbor Empreendimentos S.A. e na HBR Realty, reconhecida pelo seu sólido histórico de desenvolvimento de empreendimentos desde 1961.

A Dynamo, por sua vez, é uma gestora de ativos brasileira com vasta experiência no setor de *Real Estate* e desenvolvimento de ativos *private equity*.

A Tierra FIP Multiestratégia é um fundo de investimento administrado pela Dynamo V.C. Administradora de Recursos Ltda.

Henry Borenstein é acionista único, administrador de empresas, que detém 3,4% das ações da Companhia.



## Gestão de Riscos

### GRI 2-12

A Política de Gerenciamento de Riscos orienta a gestão de riscos da Companhia, a qual foi elaborada nos termos da Lei nº 6.404/76 do Regulamento do Novo Mercado, bem como as normas gerais emitidas pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM) sobre o tema. Nela ficam estabelecidas as diretrizes que deverão ser observadas quanto às boas práticas de governança e controles internos, no que tange à identificação, análise e avaliação dos riscos que possam afetar os objetivos estratégicos da HBR Realty.

A estrutura de gestão de riscos da Companhia é organizada em seis etapas: (i) identificação de riscos; (ii) análise dos riscos; (iii) avaliação dos riscos; (iv) tratamento dos riscos; (v) monitoramento dos riscos e (vi) comunicação, adotando a seguinte classificação para os riscos aos quais está exposta: Estratégicos; Operacionais; Financeiros; Compliance e Tecnologia da Informação (TI).

No que tange a riscos específicos relacionados à temática ESG, dada a recente instalação do Conselho de Administração, ainda não houve avaliações, deliberações e consulta a *stakeholders*.

A coordenação das funções que envolvem a gestão dos riscos da Companhia conta com uma área específica de controles internos, segregada das atividades operacionais, com reporte direto ao Conselho de Administração. Este órgão, por sua vez, é responsável por determinar as estratégias e diretrizes adotadas pelo departamento de controles internos, que serão, posteriormente, verificadas pela área de auditoria interna e pelo Comitê de Auditoria.



Conheça nosso [Estatuto Social](#), [Política de Remuneração](#) e [Política de Gerenciamento de Riscos](#)

## Segurança e Proteção de Dados

### GRI 418-1

A nossa atuação quanto ao tema segurança e proteção de dados é orientada pelo normativo disponível e mais recente. Assim, atuamos em total conformidade com:

- > **O Marco Civil da Internet, Código de Defesa do Consumidor;**
- > **Lei de Acesso à Informação e Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD); e**
- > **Marco regulatório europeu 2016/679 de 27/04/2016,**

denominado Regulamento Geral de Proteção de Dados (GDPR – sigla em inglês).

No período compreendido por este Relatório, a Companhia realizou a contratação de consultoria especializada em direito digital para realização de diagnósticos atualizados, mapeamento e plano de ação visando a melhoria de processos e rotinas, bem como projetos e ações de melhoria, incluindo a revisão de políticas, normas e procedimentos.

***Em 2021, a Companhia não recebeu solicitações relacionadas à proteção de dados tão pouco manifestações comprovadas relacionadas à violação de privacidade ou de perda de dados de clientes.***

Em 2022, a Companhia seguirá com treinamentos periódicos sobre privacidade, confidencialidade e boas práticas em temas relacionados à LGPD.

## 3.2 ÉTICA E COMBATE À CORRUPÇÃO

### Nossos valores e princípios

**Valores morais de honestidade, dignidade, respeito, lealdade e transparência orientam a nossa atuação junto aos stakeholders – colaboradores, clientes, fornecedores, acionistas, investidores, governo e sociedade em geral.**

Contamos com uma robusta estrutura de Compliance que averigua a correta aplicação de nosso Código de Ética e Conduta e demais políticas no dia a dia da Companhia, considerando que a integridade e a responsabilidade são princípios básicos de nossa conduta corporativa.

À Diretoria Executiva, cabe a supervisão acerca do cumprimento dos valores e princípios, bem como os Códigos e Políticas da Companhia.

### Código de Ética e Conduta

GRI 2-23 • 2-24 • 2-25 • 205-2



A HBR Realty conta com um Código de Ética e Conduta, que reúne as diretrizes norteadoras das decisões e ações da Companhia, além de refletir nossa identidade cultural e os compromissos assumidos com clientes, parceiros, fornecedores, imprensa, entre outros públicos de relacionamento. Em linhas gerais, o seu objetivo é garantir que a Companhia atinja padrões de conduta éticos adequados ao exercício das atividades profissionais e sociais.

O documento é aplicável a todos os colaboradores da Companhia e a todos os relacionamentos com os nossos *stakeholders*, sejam eles acionistas, clientes, fornecedores,

sindicatos, comunidades, governos, sociedade ou veículos de comunicação e representa o compromisso da HBR com uma operação responsável e transparente.

Para garantir a sua efetividade, a Companhia se empenha para que todos os colaboradores tenham conhecimento e se comprometam com o cumprimento dos seus princípios. Logo na integração de novos colaboradores, o Código de Ética e Conduta é apresentado, visando orientar os recém-chegados sobre as normas e comportamentos esperados pela Companhia. Além disso, o assentimento é formalizado por meio da assinatura do Termo

de Compromisso e Adesão ao documento, no qual declaram o seu compromisso com o cumprimento dos seus princípios.

Em 2021, todos os colaboradores foram comunicados através dos canais internos disponíveis sobre as políticas de combate à corrupção da Companhia. Além disso, todos os novos contratos firmados com partes externas, contam com cláusulas a respeito do tema exigindo o cumprimento e atenção a princípios de ética e integridade.

Conheça o nosso Código de Ética e Conduta, disponível apenas em português, através do [link](#).

## Canal de Denúncias

GRI 2-16 • 2-26

Desde 2020, contamos com um Canal de Denúncias, disponível aos nossos colaboradores e parceiros de negócios. Seu intuito é oferecer um ambiente seguro e confiável para a comunicação de atos relacionados ao descumprimento das diretrizes apresentadas no Código de Ética e Conduta ou demais políticas da Companhia.

Para disseminar a cultura ética na Companhia, temos realizado webinars com nossos colaboradores, a fim de apresentar o Canal de Denúncias e sanar possíveis dúvidas sobre a sua utilização.

A gestão do Canal de Denúncias é realizada por empresa terceirizada, a IAUX Brasil, e as denúncias podem ser feitas por site específico ou pelo disk denúncia 0800, com garantia ao direito de anonimato

ao denunciante, não sendo admitido pela Companhia, em hipótese nenhuma, qualquer tipo de retaliação a qualquer pessoa que tenha levantado questionamentos ou denúncias de boa-fé por meio da ferramenta.

***Em 2021, nenhuma denúncia foi registrada através do nosso canal de denúncia.***

## Combate à Corrupção



GRI 205-2 • 2-25

A HBR Realty mantém diversos compromissos, práticas, políticas e procedimentos internos, visando inibir qualquer ato de corrupção envolvendo colaboradores, executivos ou administradores. Por meio do Código de Ética e Conduta, a Companhia formaliza os seus compromissos de combater qualquer prática dessa natureza, em todas as suas instâncias e operações. Além disso, o documento ressalta os compromissos da Companhia em cumprir e respeitar todas as normas anticorrupção e que vedem a prática de atos lesivos contra a administração pública nacional ou estrangeira, tais como improbidade administrativa, violações a licitações e contratos públicos, suborno ou lavagem de dinheiro, exigindo o mesmo de nossos colaboradores.

Dentre as práticas que adotamos com este fim, estão:

- › **A não realização de negócios com organismos públicos;**
- › **Toda relação que venha a ser necessária com entes públicos, seja para a aprovação de projetos ou para o exercício de nossa atividade, é realizada de forma idônea e transparente, com participação de, no mínimo, dois representantes da companhia nos encontros;**
- › **Não mantemos relações e transações com pessoas politicamente expostas;**
- › **Realizamos aditamento de todos os contratos que a Companhia comparece como contratante ou contratada.**

Aos colaboradores, buscamos disseminar as políticas e práticas, por meio de comunicações internas dirigidas a eles.





# Geração 04. de Valor

TEMAS FOCALIS:



ODS RELACIONADOS:



GRI 2-29



***Nossa missão é levar soluções imobiliárias para diferentes setores do mercado, gerando valor através da excelência no desenvolvimento de propriedades urbanas.***

Para isso, buscamos criar e desenvolver espaços de trabalho e de convivência de alto padrão, elaborados com qualidade e segurança para se tornarem ambientes de referência, seja pela localização privilegiada, seja pela disponibilidade de opções e soluções que atendem a diversos modelos de negócios.

Temos o desenvolvimento imobiliário em nosso DNA. Somos pioneiros na exploração do modelo de ComVem, um Mall de convivência situado em localização diferenciada, e de alta circulação. Atualmente, incrementamos o nosso portfólio de ativos, que compreende uma diversidade de empreendimentos urbanos, como estacionamentos, hotéis, escritórios de alto padrão, shoppings, entre outros.

Dessa maneira, temos atraído empresas interessadas

na locação de ambientes inspiradores para tocarem seus negócios, que buscam proporcionar aos seus colaboradores a experiência de conviver diariamente em um ambiente de trabalho moderno e sofisticado, e aos seus clientes e consumidores, levar o melhor em termos de localização e comodidade.

Adicionalmente, queremos oferecer, à população, alternativas de convivência no melhor estilo contemporâneo, com uma experiência que somente ambientes que foram cuidadosamente planejados podem proporcionar, ao integrar conveniência, lazer e comodidade em um só lugar.

Tudo isso é realizado de uma forma respeitosa e harmônica com o nosso entorno, gerando o menor impacto negativo

possível, seja no momento de planejamento dos projetos, durante a execução das obras ou na operação efetiva dos empreendimentos.

Da mesma maneira, buscamos integrar nossos projetos às melhores soluções disponíveis, para tornar as nossas operações o mais sustentáveis possível, principalmente pela via da ecoeficiência.

Paralelamente, temos intensificado nosso impacto positivo ao ampliar a nossa agenda de ações de responsabilidade social no entorno dos nossos empreendimentos, a partir da celebração de novas parcerias e engajamento em campanhas temáticas.

Assim, agregamos ainda mais valor aos nossos ativos,

tornando a experiência das pessoas e das empresas mais moderna e inovadora, também no âmbito socioambiental.

## Estratégia de geração de valor para *stakeholders*



# 4.1 DESEMPENHO OPERACIONAL



## ComVem

No primeiro semestre de 2021, as operações ainda foram bastante impactadas pelos efeitos do prolongamento da pandemia, que refletiu em queda marginal de ocupação por uma parcela de locatários ligados às atividades não-essenciais. Paralelamente, a Companhia aproveitou o momento para ampliar o foco nas áreas de comercialização e prospecção de novos locatários.

Mais adiante, ainda no primeiro semestre, tivemos um crescimento de aquisições de novas áreas em parcerias e projetos prontos para operação. A entrada em operação do ComVem Bosque Maia, em Guarulhos, foi de extrema importância, pois passou a contribuir gradativamente com a performance da plataforma, à medida que os lojistas concluíam

suas implantações, com efeitos positivos sobre as receitas.

Na segunda metade do ano, o crescimento das receitas se manteve, em função da maior ocupação dos empreendimentos, bem como pela correção dos contratos de aluguéis pelos indicadores de inflação.

***Fechamos o último trimestre de 2021 com o maior nível de retenção de lojistas nos doze meses, além de aceleração das comercializações e absorção líquida de áreas dos empreendimentos.***

Com a retomada da circulação, devido ao avanço da vacinação e o afrouxamento das medidas restritivas, vimos uma maior ocupação dos empreendimentos, refletindo

positivamente nas receitas, que também se beneficiaram da aquisição do ComVem Barra Funda, em São Paulo, com elevada taxa de ocupação.

## HBR Malls

Nos Malls, o ritmo das operações ao longo do ano foi definido pelos diferentes momentos da pandemia e, mais adiante, pela retomada gradual devido ao afrouxamento das restrições de circulação e avanço da vacinação da população adulta.

No primeiro semestre, a Companhia sentiu o impacto de uma retomada lenta e de um segundo decreto de fechamento temporário das atividades não-essenciais. Paralelamente, o período também foi marcado pela formalização de

muitos acordos de renegociação, revisão de aplicação do IGP-M sobre os contratos, além de esforços para a manutenção da boa ocupação dos empreendimentos, visando preservar os lojistas e apoiar a todos para que o ecossistema shopping se saísse vencedor, frente aos impactos da pandemia de Covid-19.

A partir do segundo trimestre, observamos uma expressiva recuperação, com os empreendimentos atingindo uma velocidade de retomada mais acelerada em função da flexibilização das restrições à circulação.

Com a chegada do segundo semestre, vimos de fato um verdadeiro ponto de inflexão nos impactos negativos causados pela pandemia, com a consistente e crescente curva de recuperação da performance financeira e operacional dos empreendimentos. Com isso,

as vendas totais alcançaram os patamares pré-pandemia, trazendo fôlego para os lojistas.

***Fechamos o ano com as vendas apresentando importante recuperação e até superando, em alguns casos, o patamar de vendas anteriores à pandemia. Adicionalmente, a Companhia manteve os esforços no sentido de equalização dos saldos devedores em aberto dos lojistas, em virtude da política de suporte implementada durante a pandemia e, com a melhora no cenário, suspendeu descontos em aluguéis.***

## HBR 3A

*Na plataforma 3A, o primeiro semestre do ano foi marcado por três eventos que adicionaram valor para a Companhia no curto e no longo prazo, todos na capital paulista.*

O primeiro deles foi a adequação do valor de locação do HBR 3A Faria Lima, com aplicação do IGP-M, equalizando-o à média praticada na principal região de escritórios padrão Triplo A de São Paulo. O segundo foi a concretização da aquisição da fração de 30% e administração HBR no terreno para desenvolvimento do futuro empreendimento HBR 3A Paulista, em uma região que vem retomando cada vez mais sua relevância no ambiente corporativo. E, por fim, a aprovação do projeto HBR 3A Pinheiros, situado em uma

das mais renomadas esquinas do bairro de Pinheiros, e com enorme potencial de locação para grandes corporações.

No segundo semestre de 2021, observamos o início do retorno das empresas para os escritórios, com movimento mais acentuado nos últimos meses do ano. No período, também percebemos um reaquecimento nas transações relacionadas à ocupação de lajes, gerando absorção líquida positiva de áreas nas principais regiões de São Paulo. Além disso, observamos um cenário de valorização do papel institucional dos escritórios e a escassez de novos estoques na cidade de São Paulo, o que tem despertado o interesse de investidores para aquisições de ativos AAA.

Fechamos o ano com uma performance linear trimestre a trimestre, mas com importante crescimento de receita na comparação anual refletindo o reajuste integral da inflação no ativo 3A Faria Lima. Ademais, encerramos 2021 com 5% do cronograma das obras do

3A Pinheiros executado, cuja entrega estimada permanece prevista para o ano de 2023.

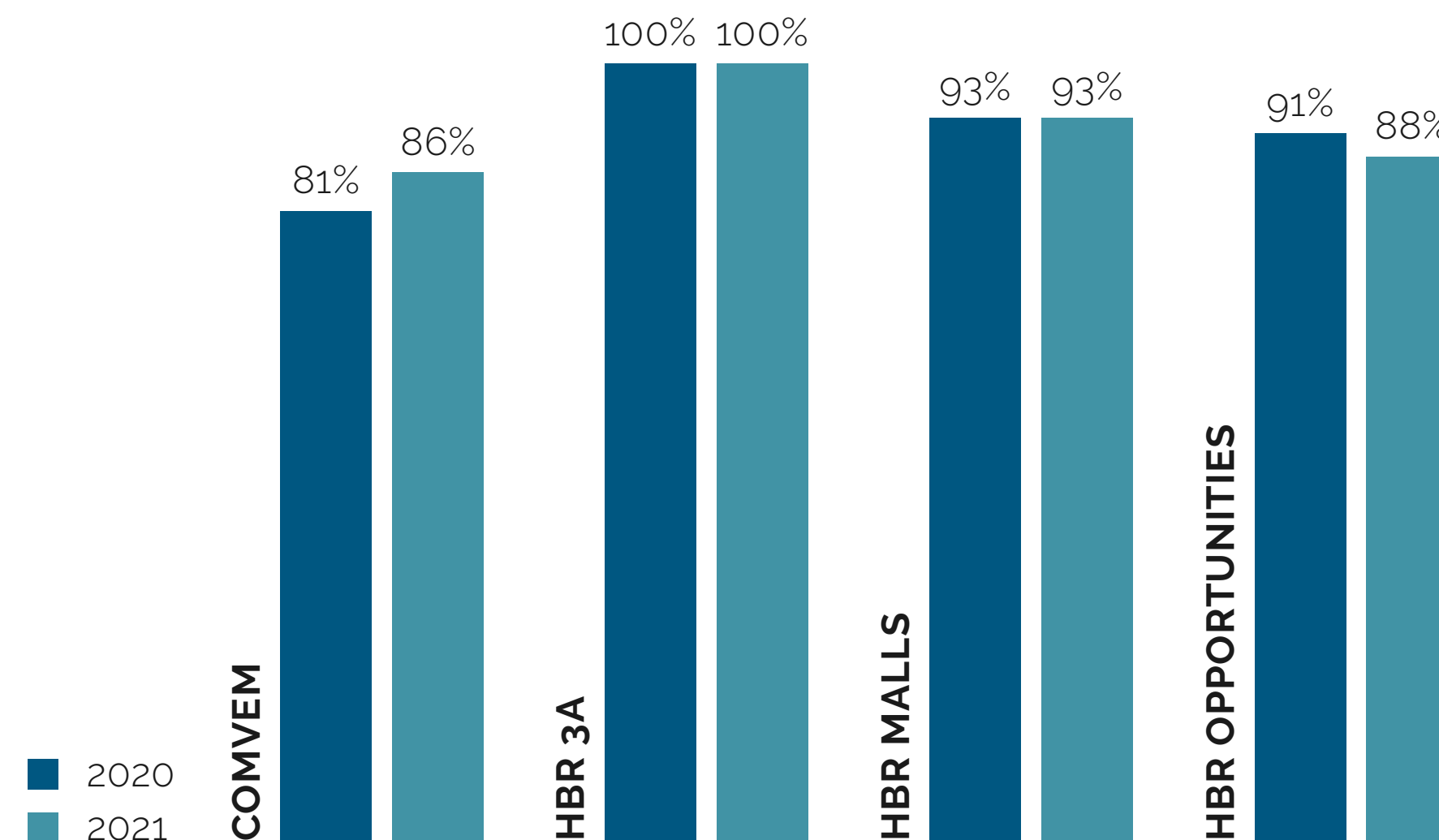
## HBR Opportunities

*Nessa plataforma, começamos o ano com efeitos positivos decorrentes de negociações de IGP-M em determinados contratos de Sale Lease Back e Built to Suit. O destaque ficou por conta do Self Storage +Box, com crescimento de receitas e ocupação de 78,5%.*

No segundo semestre, o marco operacional foi a entrega do Hotel Hilton Garden Inn, integrado ao ComVem Wide, na região de Pinheiros/Rebouças, em São

Paulo. Ainda no início do último trimestre, o empreendimento já havia atingido os níveis de ocupação que eram esperados apenas em dezembro.

OCUPAÇÃO FÍSICA DOS ATIVOS EM OPERAÇÃO (%)



## 4.2 DESEMPENHO FINANCEIRO



Como reflexo da retomada das atividades que se deu gradualmente ao longo do ano, verificamos uma recuperação dos principais indicadores financeiros, especialmente do lucro líquido ajustado. O crescimento registrado foi 707% superior ao obtido em 2020, mostrando a resiliência do nosso portfólio de empreendimentos.

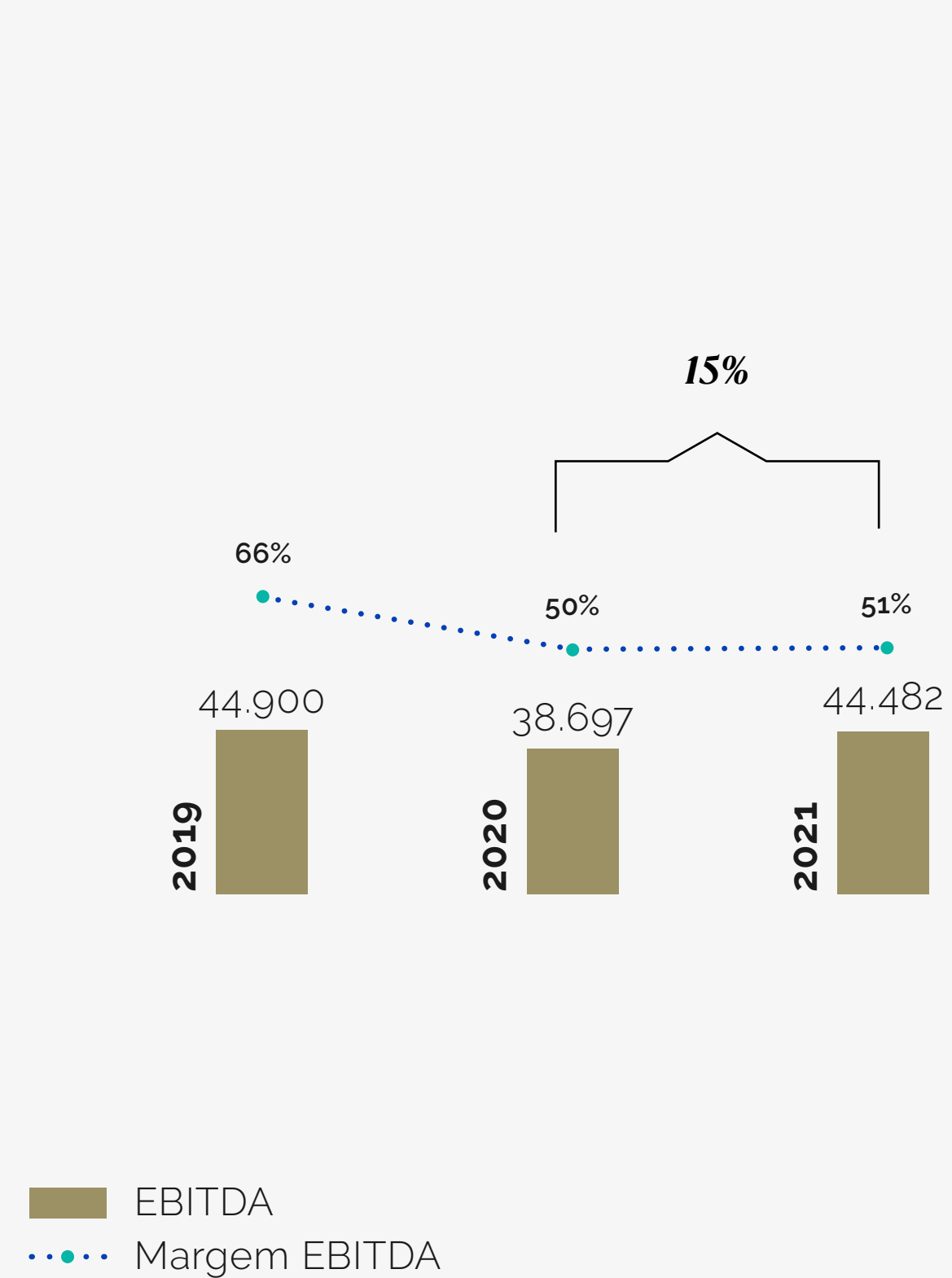
O resultado financeiro, por sua vez, foi impactado negativamente pelo maior saldo de dívida bruta da Companhia. Todavia, cabe salientar que o endividamento se mantém em um patamar saudável, permitindo à Companhia a continuidade do processo de crescimento, dado que 95% da dívida bruta está diretamente atrelada aos projetos.

PLATAFORMA	RECEITA LÍQUIDA GERENCIAL (% HBR) - R\$ MIL			NOI GERENCIAL (% HBR) - R\$ MIL		
	2021	2020	%	2021	2020	%
ComVem	10.857	9.788	11%	8.387	7.840	7%
HBR <sup>3A</sup>	16.497	13.336	24%	14.741	12.338	19%
HBR <sup>Malls</sup>	47.089	42.457	11%	36.083	31.656	14%
HBR <sup>Opportunities</sup>	25.532	23.693	8%	20.773	18.874	10%
Outras Receitas <i>holding</i>	3.430	1.509	127%	2.101	739	184%
	<b>103.405</b>	<b>90.783</b>	<b>14%</b>	<b>82.085</b>	<b>71.447</b>	<b>15%</b>

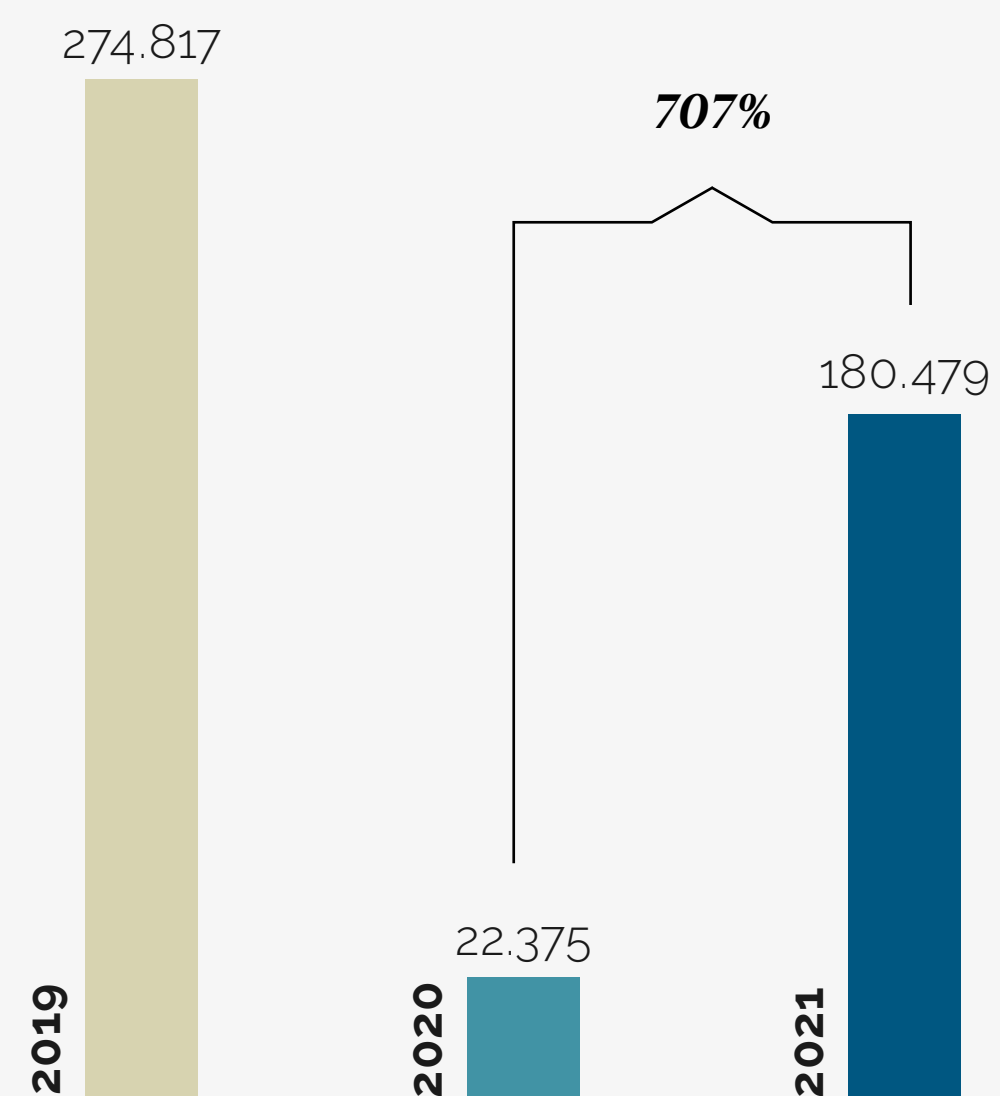
MARGEM LÍQUIDA ( NOI GERENCIAL X RECEITA LÍQUIDA GERENCIAL )		
2021	2020	%
79,4%	78,7%	0,7%



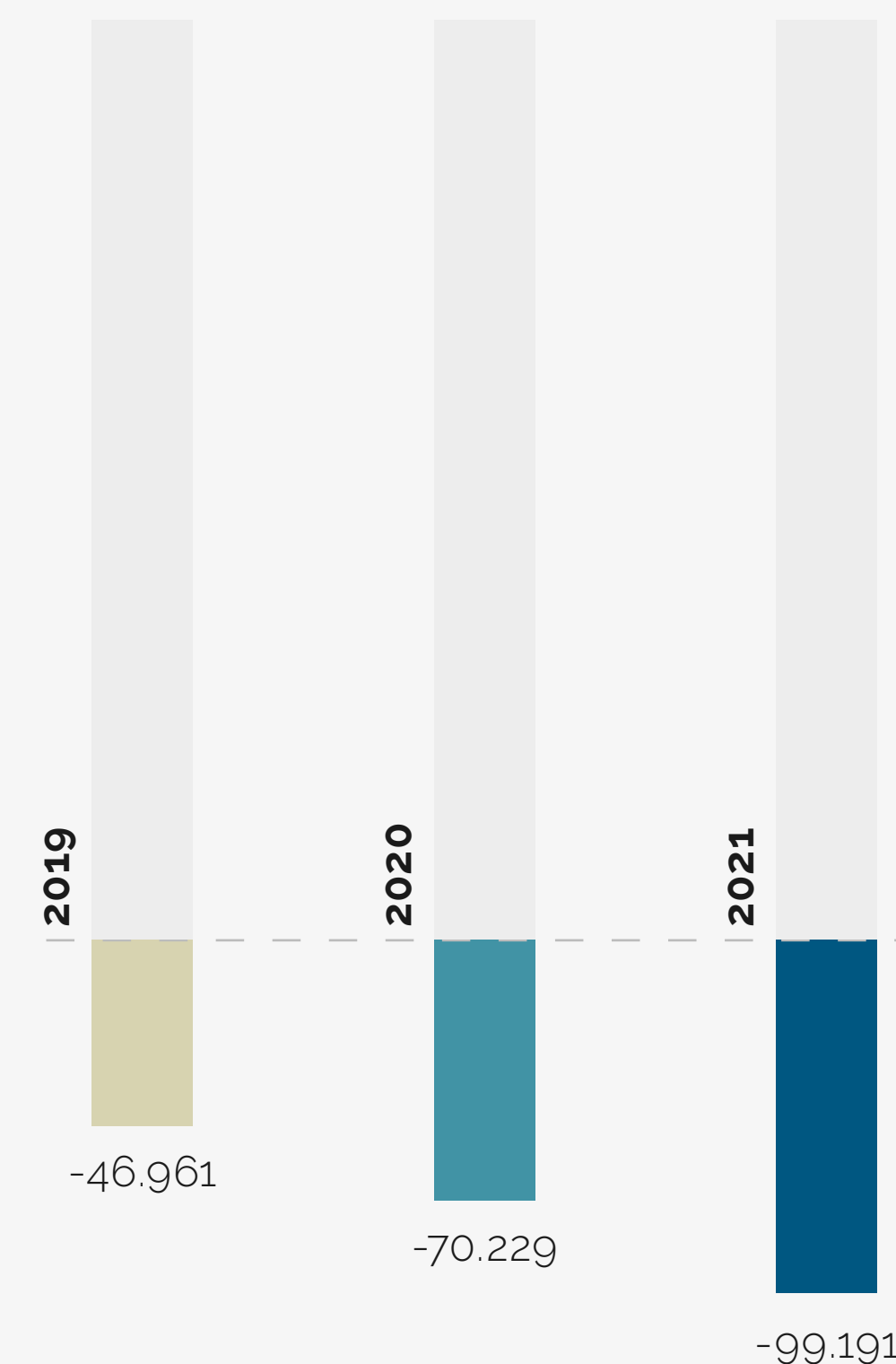
### EBITDA AJUSTADO E MARGEM EBITDA AJUSTADO (R\$ MIL)



### LUCRO/PREJUÍZO LÍQUIDO AJUSTADO (R\$ MIL)



### RESULTADO FINANCEIRO (R\$ MIL)



## 4.3 RELACIONAMENTO COM CLIENTES

GRI 2-6 • 2-29 • 3-3 • 418-1



### *Nossos clientes estão no centro de toda a nossa estratégia de negócios.*

Este é um pilar fundamental da nossa atuação. Assim, tudo o que nos dispomos a realizar tem, como objetivo final, levar aos nossos locatários e consumidores as melhores soluções imobiliárias para inspirar seus negócios rumo ao sucesso, ou promover as melhores experiências de convivência e comodidade às pessoas que frequentam e usufruem de nossas instalações, seja à procura de lazer, seja a trabalho, ou ambos.

Por isso, mantemos um relacionamento próximo com os nossos clientes, por meio da

Gerência de Operações, que durante a formalização dos contratos com clientes/lojistas, envia e-mails de boas-vindas, apresentando a Companhia e indicando os pontos focais para a resolução de questões que possam aparecer. A partir disso, a Gerência de Operações mantém um acompanhamento do desenvolvimento dos empreendimentos, oferecendo toda a ajuda necessária, para que os locatários se sintam seguros e amparados em todas as situações.

Para aperfeiçoar o nosso relacionamento, estamos desenvolvendo um software para a implantação de estrutura de *Customer Relationship Management* (CRM), com

estimativa de lançamento em 2023. A ferramenta permitirá maior automação nos processos, além de possibilitar um relacionamento personalizado de acordo com o perfil do cliente, garantindo maior assertividade na proposição de soluções.

A fim de zelar pela segurança de nossos clientes, sejam eles os consumidores finais ou locatários, durante a retomada das atividades dos centros comerciais e das pessoas aos seus locais de trabalho em 2021, mantivemos uma série de adequações estruturais, e seguimos os protocolos sanitários amplamente divulgados pelos órgãos de saúde. Dentre as adequações realizadas, destacamos:

- › Higienização de ambientes com maior frequência;
- › Disponibilização de álcool em gel;
- › Desinfecção, disponibilização de mais pontos para lavagem de mãos, isolamento de mesas e redução no número de cadeiras nas praças de alimentação;
- › Medição de temperatura na entrada dos empreendimentos;
- › Ajustes na programação dos elevadores para reduzir a ocupação das viagens;
- › Instalação de barreiras físicas nas lojas.

### LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)

GRI 418-1

Cientes da importância do tema para o relacionamento com os nossos clientes, a HBR Realty está em total conformidade com as exigências da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), que estipula as condições de coleta, tratamento, armazenamento e exclusão dos seus dados.

Em 2021, não houve nenhuma queixa de violação da privacidade de dados.



# 4.4 TIME DE EXCELÊNCIA

GRI 2-7 • 2-29 • 3-3

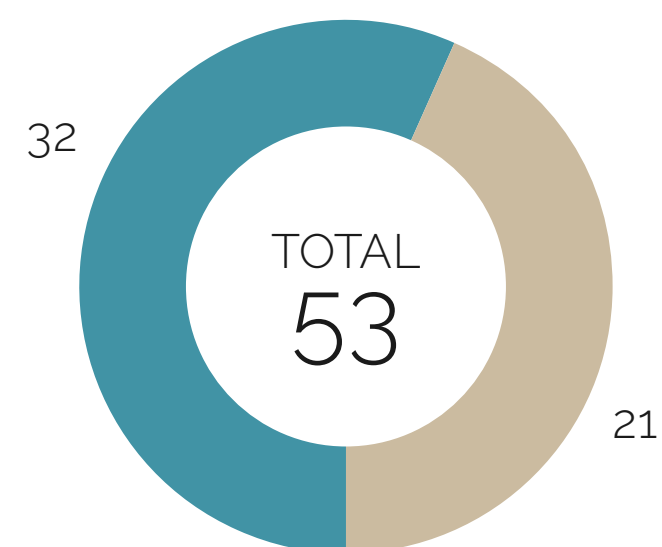


Sabemos que a força da Companhia vem da excelência das nossas pessoas e de seu comprometimento e dedicação diários. Por isso, contamos com um time de alta performance, alinhado aos nossos valores e engajado com o negócio.

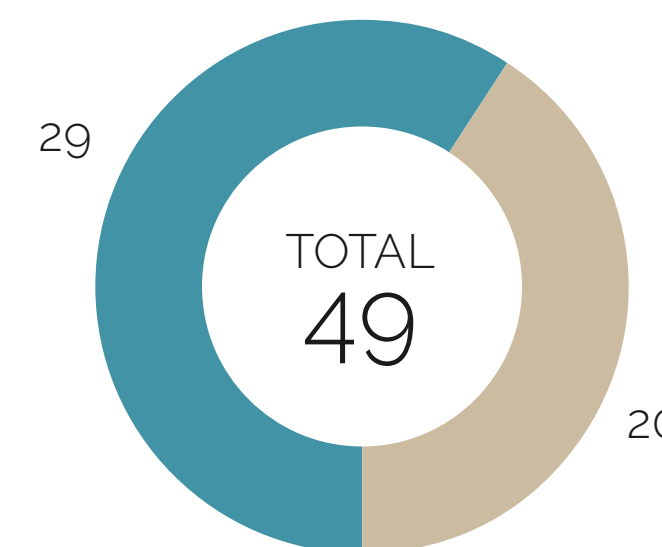
Para manter os times engajados às decisões estratégicas do Conselho de Administração e das Diretorias, as gerências da Companhia mantêm suas equipes atualizadas, por meio de uma comunicação direta e transparente. Esse cascadeamento das diretrizes objetiva, além de informar, integrar todos os colaboradores aos objetivos macro, estimulando cotidianamente a colaboração e a dedicação.

## Perfil dos colaboradores próprios

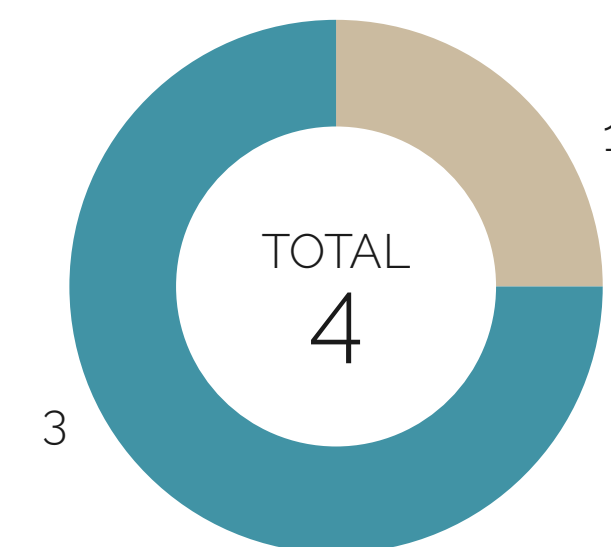
COLABORADORES POR GÊNERO



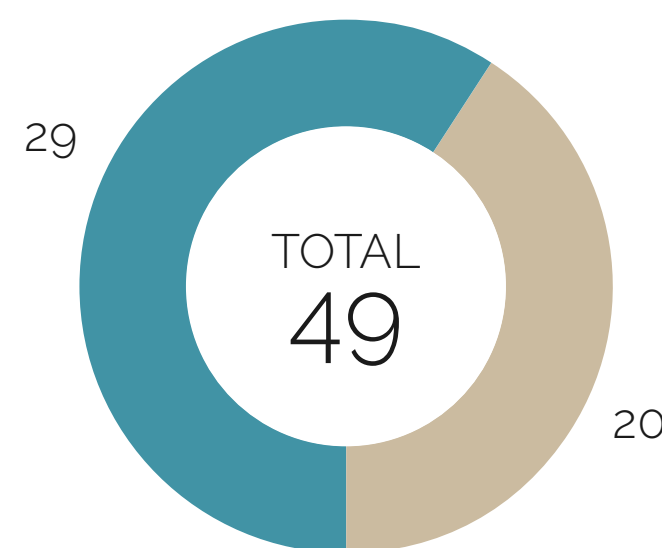
COLABORADORES PERMANENTES



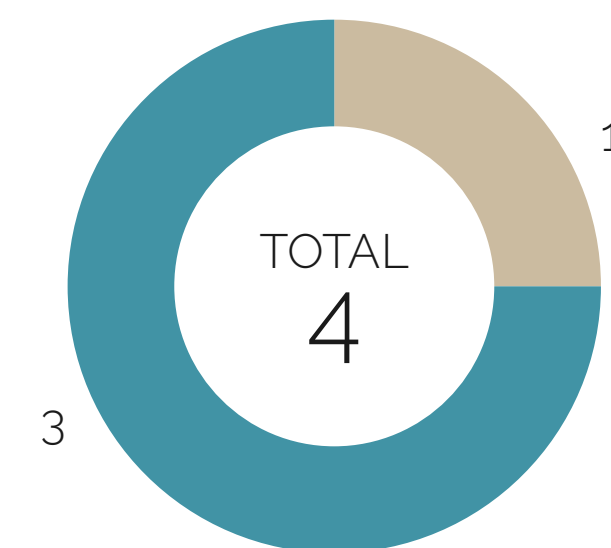
COLABORADORES TEMPORÁRIOS



COLABORADORES EM TEMPO INTEGRAL



COLABORADORES EM MEIO PERÍODO



■ Homem  
■ Mulher

\* Todos os colaboradores estão na região Sudeste

\*\* Todos os colaboradores possuem horas fixas



## Atração e retenção de talentos

GRI 401-1

Para alcançar os resultados planejados pela Companhia, buscamos atrair os melhores profissionais do mercado para trabalhar conosco.

Contamos com uma página de carreira disponível em nosso site, na qual os candidatos têm acesso às oportunidades de trabalho abertas na Companhia, podendo assim se candidatar ou deixar o currículo cadastrado para futuras oportunidades. As vagas também são indexadas ao nosso perfil no LinkedIn.

O processo seletivo se dá por meio de cinco etapas, que ocorrem 100% online, desde a entrevista, assinatura de contrato até o treinamento de integração.



***Também abrimos grande parte das nossas vagas para candidaturas internas, a fim de priorizar os talentos que já fazem parte da Companhia.***

### GERAÇÃO DE EMPREGO EM 2021

	TOTAL DE COLABORADORES	NÚMERO DE CONTRATAÇÕES	NÚMERO DE DESLIGAMENTOS	TAXA DE CONTRATAÇÕES	TAXA DE ROTATIVIDADE
<b>FAIXA ETÁRIA</b>					
Menos de 30	25	11	8	44%	32%
De 30 a 50	24	13	15	54%	63%
Mais de 50	4	2	3	50%	75%
<b>POR GÊNERO</b>					
Masculino	21	14	12	67%	57%
Feminino	32	12	14	38%	44%
<b>POR REGIÃO</b>					
Mogi das Cruzes (SP)	39	16	22	41%	56%
São Paulo (SP)	14	10	4	71%	29%
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>49%</b>	<b>49%</b>

## Benefícios oferecidos

GRI 401-2

Nosso pacote de benefícios tem como objetivo oferecer aos colaboradores vantagens e cuidados, para que possam ter comodidade, segurança e proteção à sua saúde.

### Horário de Trabalho

- > Horários de entrada e saída flexíveis
- > Entrada entre 8h30 e 09h00
- > Saída entre 18h00 e 18h30

### Vale Alimentação e Refeição

- > VA 100% subsidiado pela empresa
- > VR 95% subsidiado pela empresa

### Assistência odontológica

- > Extensão para até 2 dependentes (cônjuge e filhos)
- > Sem descontos para colaboradores

### Assistência médica

- > Extensão para até 2 dependentes (cônjuge e filhos)
- > Coparticipação de 30% em exames simples e consultas

### Salário

- > Adiantamento do salário bruto todo dia 15
- > Pagamento com descontos legais, no último dia útil do mês

### Transporte

- > Reembolso pelo percurso realizado entre o escritório e o local de serviço externo
- > Desconto conforme legislação (máx. 6% do salário)

### Compensação de banco de horas

- > Pontes: feriados prolongados
- > Férias: extensão dos dias de gozo das férias
- > Saldo de horas pago ou descontado, no caso de dispensa ou demissão.

### Outros

- > Empréstimo consignado, para colaboradores com 1 ano de empresa
- > Convênio farmácia
- > PPR anual
- > Gympass

*Todos os colaboradores podem acessar informações sobre benefícios a partir de um portal disponibilizado pela Área de Recursos Humanos.*

## Treinamento e desenvolvimento

GRI 404-1 • 404-2

Disponibilizamos aos nossos colaboradores diversas oportunidades de treinamento e desenvolvimento. Já em seu primeiro dia na Companhia, eles são apresentados ao treinamento de integração, no qual são abordados os nossos valores, a nossa operação e o nosso Código de Conduta e Ética (saiba mais na página 23). Após 90 dias da admissão, os colaboradores passam por uma avaliação e são reorientados por suas lideranças.

No ano de 2020, firmamos parceria com uma consultoria de Recursos Humanos, que promoveu uma capacitação do Projeto Formadores do Bem de "Liderança de Alta Performance" voltada a supervisores, coordenadores e gerentes recém-promovidos. Devido a Covid-19, a iniciativa foi interrompida e retomada no segundo semestre de 2021, integrando também os gerentes e diretores da Companhia.

Desde dezembro de 2021, com o objetivo de oferecer aos nossos colaboradores ferramentas de desenvolvimento, que possam impulsionar os resultados de seus planos de desenvolvimento individuais, implementamos um Programa de Aprendizagem Contínua.

***Por meio de uma plataforma online, todos os colaboradores da HBR Realty podem acessar um portfólio de 31 cursos, escolhendo aqueles que mais atendem às suas necessidades de desenvolvimento, para o melhor desempenho de suas funções.***

### OS PRINCIPAIS CURSOS DISPONÍVEIS SÃO:

 PACOTE OFFICE

 MARKETING DIGITAL

 MATEMÁTICA FINANCEIRA

 AUTOCAD

 LGPD\*

 COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL\*

\*Os cursos de LGPD e Comunicação Empresarial integram a trilha de cursos de todos os colaboradores.

Ao final do curso, o colaborador recebe um certificado de conclusão emitido pela Impacta.

Às lideranças, além dos cursos específicos e técnicos, foram também atribuídos cursos de Gerenciamento de Projetos, Liderança Corporativa e Coaching para a alta performance.

Desde 2020, contamos também com uma Política de Subsídio de Educação e Desenvolvimento, que objetiva proporcionar aos colaboradores um subsídio educacional em cursos de curta ou longa duração, promovendo o desenvolvimento e aprimoramento profissional, na função atual ou futura, de acordo com a estratégia da Companhia.

A solicitação do benefício pode ser realizada pelo colaborador, através do Portal RH, ou pelo gestor. As concessões devem ser aprovadas pela Diretoria da área e, em seguida, avaliadas pelo Comitê de Recursos Humanos.

O benefício se estende a todas as unidades de trabalho e o seu

percentual de concessão está diretamente atrelado ao resultado obtido pelo colaborador em sua avaliação de desempenho.

***Assim, estimulamos a dedicação e o comprometimento do colaborador com as estratégias definidas pela Empresa, contribuindo para o seu crescimento profissional e gerando ganhos de resultados para a Companhia, que passa a dispor de um profissional altamente qualificado.***



## ELEGIBILIDADE AO SUBSÍDIO EDUCACIONAL

### POR TEMPO DE CASA:

- > Mínimo 1 ano como colaborador efetivo.
- > Para treinamentos técnicos, 90 dias após a admissão.

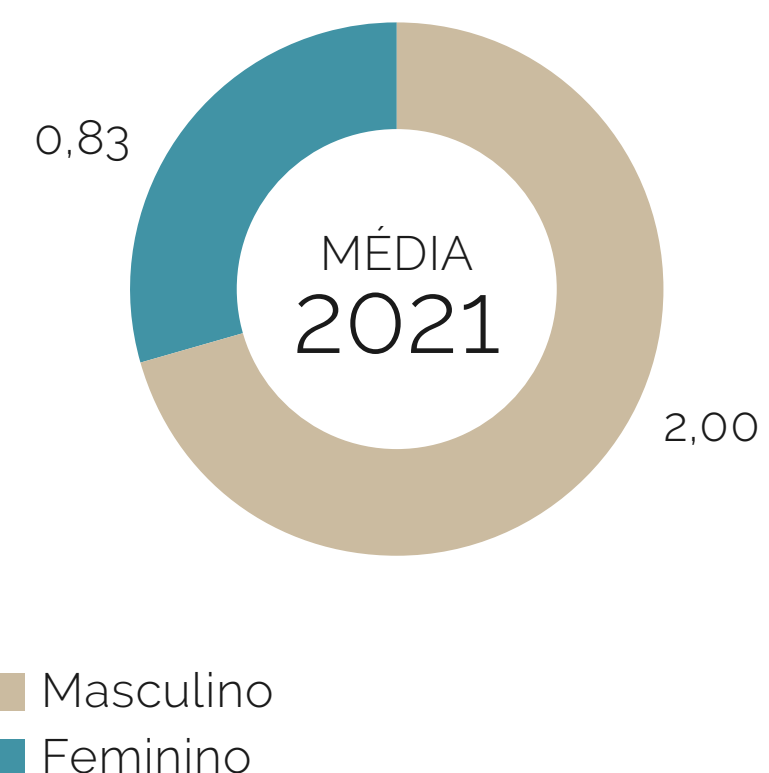
### POR DESEMPENHO:

- > 80% de subsídio para colaboradores com resultado "Supera as expectativas".
- > 60% de subsídio para colaboradores com resultado "Atende às expectativas".
- > 40% de subsídio para colaboradores com resultado "atende parcialmente às expectativas".

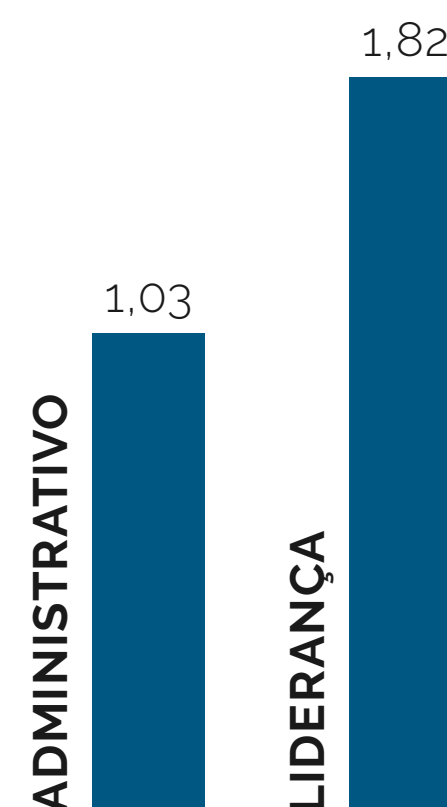
### POR ASSIDUIDADE:

- > Não ter faltas injustificadas no último ano.

### GÊNERO



### MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO POR CATEGORIA FUNCIONAL



## Avaliação de desempenho

GRI 404-3

Através da plataforma Culture Rocks, realizamos a avaliação de desempenho de todo o nosso time. Ela é baseada na metodologia de Performance 360°, possibilitando uma visão ampla e assertiva sobre o desempenho de todos os colaboradores, que são avaliados por seus líderes imediatos, pares, clientes internos e liderados (no caso de posições de gestão), além de realizarem uma autoavaliação. A plataforma ainda garante a total confidencialidade e eficácia do processo de avaliação de desempenho.

Após completar a avaliação, cada colaborador formula um plano de desenvolvimento individual (PDI), que é analisado pelo gestor e pelo departamento de Recursos Humanos, responsável pela elaboração de treinamentos e capacitações alinhadas à estratégia da Companhia. A evolução dos colaboradores dentro de seus planos

individuais de desenvolvimento, inclusive, embasa a estratégia de promoções, aumentos e readequações de salários da Companhia.

Colaborados recém-chegados à Companhia, passados seus primeiros 90 dias de experiência e integração, também avaliam como foi esse período inicial, destacando pontos positivos e pontos de melhoria.

Em 2021, 100% dos nossos colaboradores realizaram avaliação de desempenho através da plataforma Culture Rocks.





## Saúde e segurança do trabalho

GRI 403-1 • 403-2 • 403-3

*A HBR estabelece ações sistemáticas de controle, monitoramento e prevenção de riscos à saúde e segurança em todas as suas operações, como forma de garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável a todos os seus colaboradores, sejam eles próprios ou terceirizados.*

Através do nosso Código de Conduta e Ética, (saiba mais na página 23), formalizamos esse compromisso, por meio do qual, a Companhia se prontifica a disponibilizar instalações, métodos e equipamentos de proteção, com o objetivo de proporcionar um ambiente adequado às atividades dos colaboradores.

Facilitamos o acesso de nossos colaboradores a cuidados com a sua saúde, por meio da oferta de plano de saúde e assistência odontológica, sem mensalidade. Dessa forma, tornamos acessível ao nosso time e aos seus familiares diversas opções de cuidados e acompanhamento e tratamento,

havendo custo apenas em forma de coparticipação em consultas e exames simples, realizados por meio do plano de saúde.

Contamos também com uma empresa de medicina do trabalho, que atua na elaboração do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO). Adicionalmente, nossos shoppings possuem seus próprios programas PCMSO e PPRA.

Por meio da realização de exames, que seguem a periodicidade legal e de vistorias frequentes da empresa de medicina do trabalho contratada (que assegura



a disponibilização de instalações e equipamentos de proteção que proporcionem um ambiente saudável, seguro e adequado às atividades), acreditamos que garantimos a qualidade dos nossos programas de saúde ocupacional e facilitamos o acesso do nosso time a eles.

A HBR não admite qualquer tipo de prática discriminatória, e não faz uso de qualquer informação que não seja estritamente profissional para

a tomada de decisões acerca dos colaboradores, conforme diretrizes de seu Código de Ética e Conduta. Assim, todos os dados e informações pessoais relacionados à saúde de nossos colaboradores, são mantidos sob sigilo médico com a empresa de medicina do trabalho, bem como com a operadora do plano de saúde, adequados conforme a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

Também facilitamos o acesso à saúde, atuando de

forma preventiva através de comunicações frequentes para divulgar eventos, dicas e orientações., além de realizarmos campanhas anuais de vacinação contra o vírus da gripe.

Em 2021, mantivemos uma série de medidas adotadas em 2020, para minimizar o risco de contágio e proteger nossos colaboradores da Covid-19 em nossos escritórios, descritas em detalhes na página 16.



## 4.5 RELACIONAMENTO COM OS INVESTIDORES

GRI 2-29

Prezamos o relacionamento transparente e cordial com os nossos investidores. Trabalhamos para levar a esse importante stakeholder informações claras e assertivas, para que tome as melhores decisões de investimento.

Mantemos um site de relacionamento com os investidores, em inglês e

português (<http://ri.hbrrealty.com.br/>), atualizado diariamente com as cotações das nossas ações, além de apresentar o calendário de eventos corporativos e disponibilizar tudo a respeito da Governança Corporativa da HBR Realty, como nossas políticas e códigos e composição do Conselho de Administração e Diretorias.

Trimestralmente, divulgamos nossos resultados financeiros e operacionais, mantendo a abertura do balanço por plataforma, para que o investidor tenha a melhor compreensão da performance específica de cada uma de nossas frentes de negócio.

Ademais, têm sido realizadas, pelo nosso time de relacionamento

com investidores, frequentes comunicações acerca da condução dos nossos negócios a partir da publicação de comunicados ao mercado e fatos relevantes.

Desde 2021, temos avançado na divulgação da nossa performance relacionada aos aspectos ambientais, sociais e de governança (ESG) com a

publicação do nosso Relatório Anual de Sustentabilidade. O documento, além de trazer um resumo operacional e financeiro do ano, apresenta os resultados da nossa estratégia de negócio, que também contempla os aspectos de sustentabilidade, gerando valor aos nossos públicos de interesse, como clientes, sociedade, investidores e colaboradores.



## 4.6 RELACIONAMENTO COM A COMUNIDADE

GRI 2-29 • 3-3



*Em 2021, buscamos ampliar a nossa agenda de ações de responsabilidade social, atuando nas frentes de filantropia, apoio à vacinação da população contra a Covid-19, e incentivos à prática esportiva.*

Engajamos os nossos colaboradores em campanhas para a doação de agasalhos, doação de alimentos e brinquedos, destinados à população carente.

Aproximamos ainda mais os nossos negócios da comunidade, com a disponibilização do espaço físico do Shopping Mogi das Cruzes e do Shopping Olinda, que serviram como pontos de vacinação contra a Covid-19. Essa

iniciativa, totalmente pensada para se alinhar às estratégias de negócio da Companhia, contribuiu com a facilitação do acesso à imunização de milhares de pessoas que visitavam as nossas instalações.

Em 2021, iniciamos uma nova frente de apoio às comunidades, com o patrocínio ao time local de voleibol da cidade de Suzano (SP).







# Operação 05. Responsável

TEMAS FOCAIS:



ODS RELACIONADOS:



## 5.1 GESTÃO AMBIENTAL



Buscamos conduzir os nossos negócios de forma que possamos mitigar e remediar eventuais riscos decorrentes de nossas operações sobre o meio ambiente.

Para isso, procuramos cumprir todo o regramento disponível em todas as esferas de poder, o que inclui leis ambientais expedidas por autoridades federais, estaduais e municipais relativas a requisitos para uso do solo, licenciamento de edificações, zoneamento, proteção do meio ambiente e proteção do patrimônio histórico. Assim, toda a nossa atuação e condução dos negócios depende essencialmente da obtenção, manutenção e renovação de alvarás, licenças e autorizações junto às diversas autoridades governamentais.

Além da regulamentação voltada ao uso do solo, também cumprimos uma série de especificações legais relativas à utilização de matérias-primas empregadas nas obras, tais como a não utilização de madeiras de origem ilegal ou de materiais que contenham substâncias consideradas nocivas à saúde, como o amianto.

A nossa atuação é amparada por uma gestão ambiental estruturada, que se inicia com a prospecção de terrenos para um novo empreendimento, momento em que realizamos uma avaliação das áreas onde eles serão instalados a fim de **verificar a necessidade de remediações ambientais e se o terreno está apto para receber a atividade** que buscamos desenvolver em sua área.

Dedicamos atenção especial a esta etapa de *due diligence*, o que inclui o envolvimento do departamento jurídico da Companhia, dada a sua relevância para evitar passivos ambientais após a aquisição de um terreno ou construção de um ativo.

Durante o período de obras, as **empresas contratadas para realizá-las seguem uma série de protocolos ambientais e sociais**, como o correto descarte de materiais e resíduos, compra de materiais e insumos certificados, e práticas de trabalho seguras e responsáveis.

Após a inauguração de um empreendimento, realizamos uma gestão ativa a fim de assegurar sua correta manutenção.

*Contribuímos para a geração de valor para todos os nossos públicos, por meio de uma condução dos negócios atenta às questões de meio ambiente, responsabilidade social e governança corporativa – do inglês *Environmental, Social and Governance (ESG)*.*

*Assim, nos comprometemos com a perenidade do nosso negócio e de nossas relações, fortalecendo a Companhia enquanto agente de impacto positivo.*

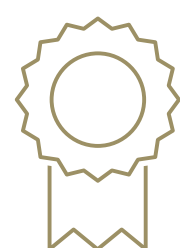


## Consumo de energia dentro da Organização

GRI 302-1

Dentre os nossos empreendimentos, os shopping centers da HBR Malls, são os principais consumidores de energia. Por isso, temos uma preocupação especial com a gestão dessas operações. Todos os três shoppings utilizam energia incentivada adquirida no mercado livre de energia, com contratos de compra dimensionados para a demanda.

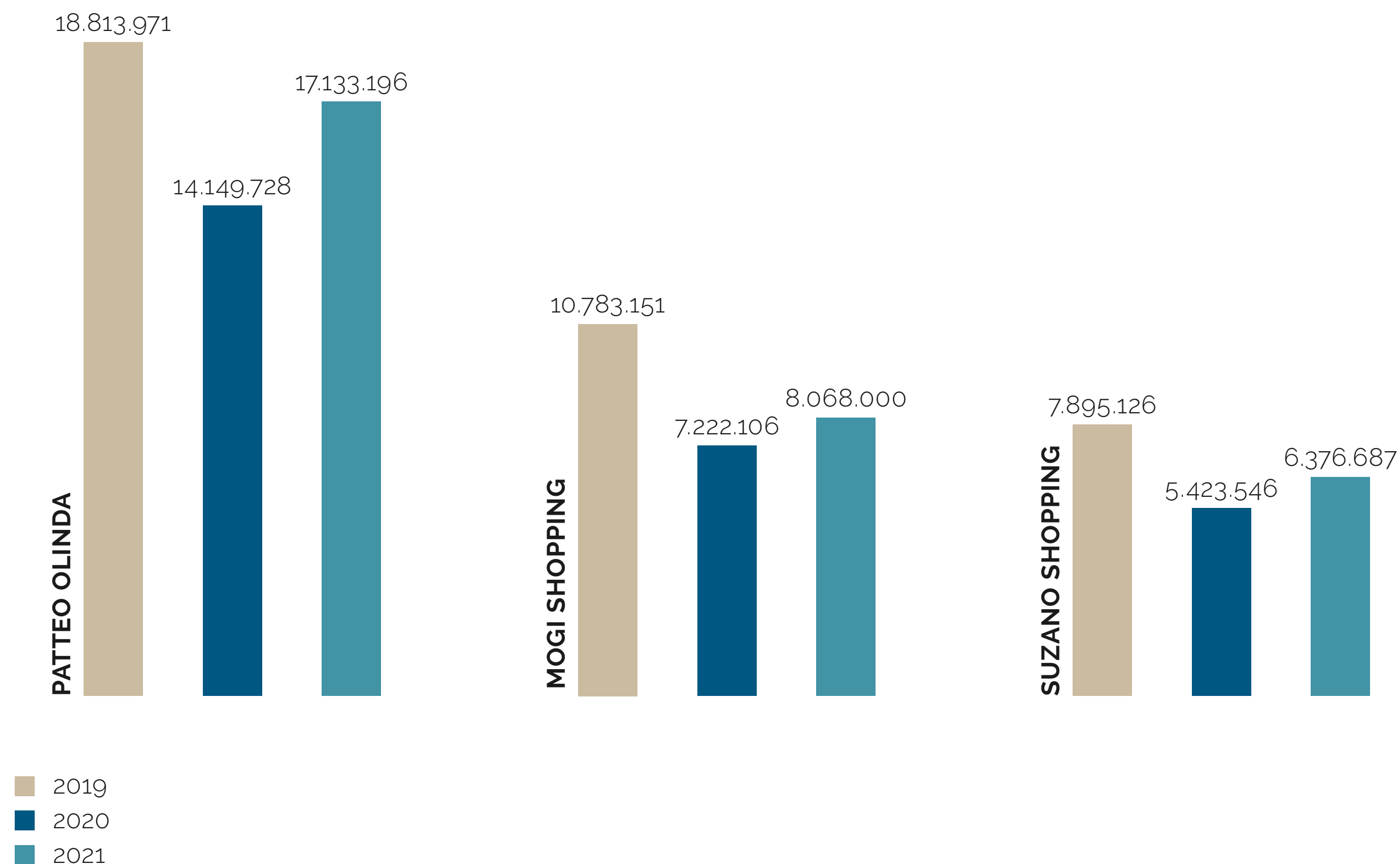
No Patteo Olinda, nosso shopping mais recente e moderno, investimos cerca de R\$ 15 milhões em um sistema de ar-condicionado e ventilação mecânica que incorpora as mais modernas e eficientes tecnologias disponíveis no mercado, case reconhecido com o Prêmio Master Imobiliário – Categoria Inovações Tecnológicas e Sustentabilidade – em 2018. O objetivo deste investimento foi alcançar os mais altos índices de eficiência energética e promover a sustentabilidade do empreendimento.



### AMPLIANDO O CONSUMO DE ENERGIA RENOVÁVEL NAS OPERAÇÕES

O Mogi Shopping possui o Certificado Internacional de Energia Renovável, emitido pela Ômega Energia, assegurando que o shopping adquiriu energia elétrica produzida no Parque Eólico Laranjeiras II S.A, instalado na Bahia.

CONSUMO DE ENERGIA (KWH)





## Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos

GRI 306-1 • 306-2 • 306-3

***Durante a construção de nossos empreendimentos, quando contratamos empresas terceiras para realizar as obras, nos asseguramos que as mais avançadas práticas de gestão de resíduos de construção (entulho) sejam adotadas pelas contratadas.***

Em nossos contratos de obra, incluímos cláusulas reafirmando exigência de cumprimento do normativo legal disponível quanto ao descarte e à destinação correta dos resíduos gerados. Também deixamos expresso o compromisso da contratada em seguir criteriosamente os Planos de Gerenciamento de Resíduos (PGRS).

Entre outras iniciativas relacionadas à gestão de resíduos, destacamos o incentivo dado à coleta seletiva no Mogi Shopping, que gera cerca de 7,0 toneladas de resíduos recicláveis por mês. No empreendimento, também geramos uma média mensal de 65,2 toneladas de resíduos orgânicos. Os resíduos orgânicos da praça de alimentação são enviados para adubação de uma horta comunitária no local,

cuja produção é destinada a entidades assistenciais.

Já no Suzano Shopping, produzimos uma média de 6,65 toneladas de resíduos recicláveis por mês, que são totalmente destinados a cooperativas de reciclagem. No caso dos resíduos orgânicos, tivemos uma média de 30,7 toneladas mensais, destinados a uma empresa especializada em sua gestão.

Por fim, o Patteo Olinda também realiza a correta destinação de resíduos orgânicos e recicláveis. A média mensal de geração é de 50 e 9,6 toneladas, respectivamente.

Desde 2020, adotamos em nossas operações administrativas uma ferramenta digital para a assinatura de contratos, o que reduziu consideravelmente



o nosso consumo de papel nos escritórios, e, conseqüentemente, os resíduos gerados pela Companhia.

Em 2021, iniciamos um processo de abordagem aos contratados, informando-os que, a partir de 2023, todos as empreiteiras que

mantem ou queiram manter relacionamento com a HBR Realty deverão observar planos específicos voltados à logística reversa, como forma de reduzir ainda mais os impactos gerados por nossas atividades e alinhar as ações com as melhores práticas disponíveis no mercado.

## 5.2 FORNECEDORES

GRI 2-6 • 408-1 • 409-1 • 412-3



***O nosso relacionamento com a cadeia de suprimentos é pautado por práticas de compras justas e pela utilização de critérios técnicos, profissionais e éticos, somados ao cumprimento de exigências legais, trabalhistas e ambientais no processo de seleção e contratação de fornecedores.***

Garantimos o melhor retorno para a HBR em termos de custos e qualidade, a partir da condução da seleção de fornecedores, seguindo processos predeterminados, como concorrência ou cotação de preços. Tal condução ainda nos apoia na contratação de fornecedores com competência e reputação comprovadas, em linha com os melhores interesses da Companhia.

Aos fornecedores já contratados que fazem parte da nossa cadeia de valor, realizamos avaliações periódicas para averiguar riscos reputacionais para a Companhia e a observância do cumprimento dos compromissos previstos nos contratos. Na observância de redução ou perda da competência, a HBR realiza uma análise e decide a respeito da

manutenção do contrato em vigor. Na hipótese de conduta inadequada de um fornecedor, como por exemplo, a utilização de trabalho infantil ou forçado, o contrato é automaticamente rescindido e a empresa excluída do nosso quadro de fornecedores.

Considerando que o nosso *core business* é o desenvolvimento imobiliário, temos a prática de adotar em nossos contratos de tomada de crédito à construção e de construção propriamente ditos, cláusulas que versem sobre direitos humanos e boas práticas trabalhistas.

No período deste relatório, identificamos que prestadores de serviços de *facilities* apresentam riscos relacionados a trabalho infantil. Para evitar por completo a

prática indesejada da nossa cadeia de valor, realizamos controle de contratações, solicitando de nossos fornecedores documentos que comprovem o cumprimento de leis trabalhistas, fichas de recolhimento de impostos e folhas de pagamentos. Além disso, dispomos de equipes de campo que acompanham os trabalhos realizados pelos terceiros e buscam inibir qualquer prática que não corresponda aos valores e princípios da Companhia.

## 5.3 INOVAÇÃO SUSTENTÁVEL

GRI 3-3



*Um dos principais pilares estratégicos da HBR Realty é a inovação. Assim, orientamos a nossa atuação de modo a construir novos modelos de negócio, tornando as práticas administrativas mais ágeis e sustentáveis e incorporando novas maneiras de gerar valor para todos os nossos stakeholders.*

### Transformação Digital

Contamos, desde 2020, com uma solução digital para a assinatura de documentos. A iniciativa foi implementada quando nossos colaboradores estiveram a maior parte do tempo em um modelo de trabalho de *home office* rotativo.

Como resultado, obtivemos uma maior agilidade nos processos contratuais, bem como uma redução considerável no consumo de papel da Companhia.

Nesse mesmo período, aceleramos o nosso movimento de digitalização, com a atualização de alguns *softwares* contábeis, de gestão condominial e de cobrança de aluguéis, que amplificaram a transformação digital na Companhia.

### Construções Sustentáveis

Buscamos integrar as melhores práticas disponíveis na construção e gestão de empreendimentos corporativos. Por isso, possuímos um portfólio de ativos elaborados para atender o que há de mais moderno em ecoeficiência e soluções de trabalho, demonstrando a nossa liderança na transformação da indústria de *Real Estate*.

Lançado em 2020, o HBR Corporate Tower Ed. Pedro Damasceno, que abriga a filial da HBR na cidade de São Paulo, é certificado pelo United States Green Building Council com o selo LEED Gold, configurando-o como um *showcase* de sustentabilidade. Desde então, temos trabalhado para que todos os empreendimentos

da HBR 3A em fase de desenvolvimento venham a ser ativos com a certificação LEED.

Em nossos ambientes de trabalho, adotamos o conceito de estações flexíveis e ambientes destinados à convivência e ao *coworking* em todos os andares do imóvel, em sintonia com os novos modelos de trabalho, que se consolidaram, sobretudo, após a pandemia de Covid-19.

### Shopping Centers

Nos shopping centers da HBR Malls, nossas inovações se refletem na capacidade de proporcionar instalações ambientalmente responsáveis e com atividades sociais que atraiam um bom fluxo de pessoas e beneficiem as comunidades do entorno.



***Todos os três shoppings que operamos contam com captação de água de chuva e tratamento de esgoto.***

Conheça outras ações inovadoras promovidas pelos nossos estabelecimentos:

## **SUZANO SHOPPING**

### **ESTAÇÃO DE TRATAMENTO DE ESGOTO**

Estamos realizando o projeto de melhoria da ETE Estação de Tratamento de Esgoto (ETE) do shopping. Quando concluído, a estação irá tratar 40% do esgoto gerado, reaproveitando-o nos sanitários.

### **PARCEIROS DO BEM**

Para comemorar os vinte anos do Suzano Shopping, lançamos a campanha "Parceiros do Bem", que fará uma doação a cada mês para uma entidade local.

### **PARCERIA JUNTA QUE AJUDA**

Em parceria com o projeto @juntaqueajuda, arrecadamos lacres de latinhas de alumínio, que são revertidos em alimentos doados a famílias em situação de vulnerabilidade. Também realizamos drive thrus solidários, que já arrecadaram mais de 1,5 toneladas de alimentos para as comunidades carentes do município durante a pandemia.

### **ABRACE UMA HISTÓRIA**

O projeto "Abraça uma História" propõe o apadrinhamento de idosos que vivem em abrigos e casas de repouso em Suzano e outras cidades da região pelos clientes do Shopping.

## ESPAÇO REURB

Espaço cedido para a coleta de equipamentos eletrônicos para descarte, em parceria com o Lojista Re.Set. Já arrecadamos e realizamos a **destinação correta a mais de 1,5 toneladas de equipamentos.**

## HORTA COMUNITÁRIA

Espaço comunitário destinado ao plantio de hortaliças e temperos. Desde 2018, **plantou e doou mais de 1.500 maços de hortaliças, temperos e vegetais para a Creche Fraternidade Antônio de Paula.**

O adubo utilizado é proveniente de resíduos orgânicos gerados na praça de alimentação.

## PARCERIA ECOBIKE

A parceria com a EcoBike Courier, operação que trabalha com foco no serviço de delivery sustentável realizado por bikers, reduz de forma significativa o lançamento de carbono e o impacto ao meio ambiente.

## PLANTIO DE ÁRVORES

Temos mais de 100 árvores de Ipê, Jacarandá e Quaresmeira no terreno do Mogi Shopping, que contribuem para a **remoção de 1.560 kg de CO<sub>2</sub>** do meio ambiente por ano.



O Patteo Olinda Shopping é um empreendimento referência em sustentabilidade na região, e conta com um moderno sistema de automatização de suas operações. Através de um único painel, é possível gerenciar a disponibilidade elétrica, iluminação, água, climatização, detectores de gás e botões de emergência.

O empreendimento também realiza a coleta de lixo orgânico e reciclável, bem como a sua destinação adequada.

## REÚSO DE ÁGUAS PLUVIAIS

A estrutura de abastecimento conta com reservatórios que captam a água da chuva, posteriormente destinada aos banheiros (vasos sanitários e mictórios) e para a rega dos jardins do shopping.

## OSMOSE REVERSA

Mantemos um poço de baixa vazão que foi deixado pela obra do shopping, do qual retiramos em média 4m<sup>3</sup>/h, que se destina a produção de água para refrigeração. Para o tratamento desta água, utilizamos o sistema de osmose reversa que foi montado e mantido pela empresa contratada.

## PET FRIENDLY

Desde 2020, o shopping adota a cultura Pet Friendly, permitindo a entrada e a circulação de cães e gatos de pequeno porte em seus corredores.





## 06. Anexos

# 6.1 ÍNDICE DE CONTEÚDO GRI

INDICADOR	DESCRIÇÃO	REFERÊNCIA / RESPOSTA DIRETA
<b>Conteúdos Gerais</b>		
<b>A Organização e suas práticas de relato</b>		
2-1	Detalhes da Organização	Página 9.
2-2	Entidades incluídas nos relatórios de sustentabilidade da Organização	Página 9.
2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	Página 6.
2-4	Reformulações de informações	Não há reformulações de informações previamente reportadas.
2-5	Verificação externa	A Companhia não realizou verificação externa das informações apresentadas neste relatório.
<b>Atividades e empregados</b>		
2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais	Páginas 9, 32 e 45.
2-7	Empregados	Página 33.
2-8	Trabalhadores que não são empregados	A Companhia não divulga o número total de colaboradores terceirizados. A maior parte da mão de obra terceirizada está alocada nas obras dos empreendimentos. A Companhia faz contratação por empreitada global, onde acompanha a execução da obra, por método de medição.
<b>Governança</b>		
2-9	Estrutura de governança e composição	Página 18.



INDICADOR	DESCRIÇÃO	REFERÊNCIA / RESPOSTA DIRETA
2-10	Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança	Página 18.
2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	Página 19.
2-12	Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Páginas 19 e 22.
2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Página 19.
2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Apesar de não participar do processo de avaliação do Relatório de Sustentabilidade, ao Conselho de Administração cabe, entre outras funções, aprovar e recomendar as diretrizes de sustentabilidade da Companhia.
2-15	Conflitos de interesse	A Companhia dispõe de uma Política de Partes Relacionadas para mitigar e tratar de conflitos de interesse. Eventuais conflitos que extrapolem a competência de referida política são tratados diretamente com os executivos.
2-16	Comunicação de preocupações críticas	Página 24.
2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Para 2022, temos prevista uma agenda com o objetivo de aprofundar os conhecimentos dos Conselheiros acerca de desenvolvimento sustentável e suas temáticas relacionadas.
2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	A companhia não possui procedimentos de avaliação de desempenho do conselho de administração.
2-19	Políticas de remuneração	i. Remuneração fixa e variável. Página 20. ii. Bônus: página 224 do Formulário de Referência da Companhia. iii. Pagamentos de rescisão: Todos os Diretores são estatutários e por isso não há rescisão. O desligamento da Companhia se dá por carta de renúncia. iv. Cláusula de clawback: não temos essa prática v. Benefícios de aposentadoria; não existe nenhum benefício de aposentadoria específico.
2-20	Processo para determinação da remuneração	Página 20.



INDICADOR	DESCRIÇÃO	REFERÊNCIA / RESPOSTA DIRETA
2-21	Proporção da remuneração total anual	A informação é sigilosa.

#### Estratégia, políticas e práticas

2-22	Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	Página 4.
2-23	Políticas de compromissos	Página 23.
2-24	Incorporando as políticas de compromissos	Página 23.
2-25	Processos para remediar impactos negativos	A Companhia ainda não dispõe dessa prática formalizada.
2-26	Mecanismos para buscar orientação e expor preocupações	Página 24.
2-27	Conformidade com leis e regulamentos	Os dados objeto deste indicador são de natureza confidencial. Contudo, declaramos que preceituamos e incentivamos as melhores práticas e estamos em plena conformidade com legislação e regulamentos.
2-28	Participação em associações	A Companhia não participa de nenhuma associação.

#### Engajamento de Stakeholders

2-29	Abordagem para o engajamento de <i>stakeholders</i>	Páginas 26, 32, 33, 39 e 40.
2-30	Acordos de negociação coletiva	100% dos colaboradores CLT estão contemplados no acordo coletivo de trabalho.

#### Forma de Gestão de Tópicos Materiais

3-1	Processo para determinar os tópicos materiais	Página 7.
3-2	Lista de tópicos materiais	Página 7.

## NORMAS ESPECÍFICAS

### 200: Dimensão Econômica

#### Combate à Corrupção

3-3	Gestão de tópicos materiais	Páginas 7, 18, 32, 33, 38, 40, 42 e 46.
205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	A Companhia não realiza treinamentos referentes ao Código de Conduta, mas comunica seus colaboradores e inclui cláusulas em seus contratos com fornecedores, conforme descrito nas páginas 23 e 24.

### 300: Dimensão Ambiental

#### Energia

302-1	Consumo de energia dentro da Organização	Página 43.
302-4	Redução do consumo de energia	O consumo energético em 2021 foi superior a 2020, devido à retomada das atividades econômicas.

#### Resíduos

306-1	Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	Página 44.
306-2	Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	Página 44.
306-3	Peso total dos resíduos gerados discriminado por composição	Página 44.

### 400: Dimensão Social

#### Emprego

401-1	Novas contratações e rotatividade dos colaboradores	Página 34.
-------	---	------------

## NORMAS ESPECÍFICAS

401-2	Benefícios oferecidos a colaboradores em tempo integral que não são oferecidos a colaboradores temporários ou de período parcial	Página 35.
-------	--	------------

### Saúde e Segurança do Trabalho

403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Página 38. A HBR Realty elaborou seu Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (P.C.M.S.O), conforme disposto no artigo 2º da Portaria 3.214 de 08 de JULHO de 1978 e Portaria 24 e 8 de 29 de Dezembro de 1994 e de 08 de Maio de 1996 respectivamente NR-07.
403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Página 38.
403-3	Descrição das funções dos serviços de saúde do trabalho que contribuem para identificação e eliminação de periculosidade e minimização de riscos	Página 38.

### Capacitação e Educação

404-1	Média de horas de capacitação por ano, por colaborador	Página 36.
404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos colaboradores e de assistência para transição de carreira	Página 36.
404-3	Percentual de colaboradores que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Página 37.

### Trabalho Infantil

408-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	Página 45.
-------	--	------------

## NORMAS ESPECÍFICAS

### Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo

409-1	Operações e fornecedores com risco significativo de os de trabalho forçado ou análogo ao escravo	Página 45.
-------	--	------------

### Práticas de Segurança

410-1	Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	Em 2021 não houve esse tipo de prática, mas a Companhia pretende investir no tema em 2022.
-------	---	--

### Avaliação de Direitos Humanos

412-2	Capacitação de colaboradores em políticas ou procedimentos de direitos humanos	Em 2021 não houve esse tipo de prática, mas a Companhia pretende investir no tema em 2022.
412-3	Acordos e contratos de investimentos significativos que ncluem cláusulas sobre direitos humanos ou que foram submetidos a avaliação de direitos humanos	Página 45.
418-1	Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes	Páginas 22 e 32.

## 6.2 MAPA DE ODS



Página 16  
Página 33  
Página 40



Página 33  
Página 40



Página 15  
Página 30  
Página 32  
Página 33  
Página 45



Página 9  
Página 15  
Página 26  
Página 28  
Página 46



Página 33  
Página 40



Página 9  
Página 15  
Página 26  
Página 28  
Página 40  
Página 42  
Página 46



Página 42  
Página 46



Página 42  
Página 46



Página 23  
Página 24  
Página 32



Página 40



