

Relatório de Sustentabilidade 2020/2021

KEPLERWEBER



01. Perfil



Destques 2020/2021

Portfólio completo

- ◆ Sistemas de armazenagem
- ◆ Entrega 360° – soluções de ponta a ponta
- ◆ Portos e terminais
- ◆ Peças de reposição e serviços
- ◆ Seleção óptica de grãos

Soluções em pós-colheita

liderança na América Latina

40%
market share

mercado brasileiro

2021

Entrega 360°

Complexo de armazenagem no Rio Grande do Sul

400 ton/hora

capacidade de processamento de grãos

30 mil ton

capacidade de armazenamento

Redução do desperdício

- 8,6%
consumo de aço

R\$ 2 milhões

economia

Vendas em

+50 países

21 países

representação comercial

Atuação direta

Nigéria, Moçambique, Honduras, Costa Rica, Indonésia e Índia

2021

Recorde histórico

R\$ 1,2 bilhão

receita líquida

82,7%

crescimento vs. 2020

R\$

154,6 milhões

resultado líquido

12,6%

margem líquida

Mensagem da presidência

GRI 102-14

Neste contexto de bons resultados, o que nos move é o compromisso de manter a Kepler Weber pronta para atravessar tanto períodos bons, como este, quanto aqueles de imprevisibilidade que são intrínsecos ao cenário macroeconômico global em que se insere o agronegócio brasileiro e a nossa companhia.

COMO FAZEMOS É TÃO IMPORTANTE QUANTO O QUE FAZEMOS

Nos dois últimos anos apresentamos bons resultados, mas nada comparado a 2021 que foi um ano excepcional. A Receita Líquida ultrapassou a marca de R\$ 1 bilhão, atingindo um recorde histórico de R\$ 1,2 bilhão, um aumento de 82,7% em comparação a 2020. Manter os resultados em patamares históricos, será uma responsabilidade e um desafio ainda maior.

Como sabemos, grande parte dos investimentos desta cadeia produtiva são dependentes de programas de financiamento agrícola o que afeta diretamente o segmento de pós-colheita.

Já enfrentamos períodos de conjuntura econômica desfavorável, por isso, guiamos nossos passos de forma cautelosa e atenta. Comemoramos os resultados sem dúvida, mas mantendo nossa visão no trabalho contínuo para a solidez da companhia, porque é assim que podemos gerar e distribuir valor para colaboradores, acionistas, clientes, parceiros de negócios e para as localidades onde atuamos.

Nossa estratégia objetiva é a visão de longo prazo, antecipando oportunidades e riscos, cientes do quanto a rentabilidade é essencial para perpetuar o negócio, pois uma empresa lucrativa pode estender os resultados a toda sociedade. Esta posição nos permite va-

lorizar nossos colaboradores, modernizar nossas fábricas e contribuir para a economia do país. Neste contexto, acreditamos que o ESG (Ambiental, Social e Governança em português) é um norteador que sinaliza frentes de ação, na alavancagem de oportunidades e mitigação de riscos.

No aspecto ambiental, temos responsabilidade e gestão. Somos comprometidos em potencializar nossos esforços de melhoria contínua em processos para nos alinharmos a padrões globais de gestão sustentável. A Kepler Weber adota as principais certificações internacionais, as de processo e ambientais e, para mantermos nosso objetivo interno de superação,

criamos e monitoramos um conjunto de KPIs relacionados à ecoeficiência. Buscamos quantificar financeiramente nosso desempenho não financeiro, seja ambiental, seja de eficiência de processo que levam à satisfação dos clientes. Nossa meta é avançar continuamente, especialmente, no que se refere a integrar aspectos ambientais em nossas soluções em pós-colheita.

Nossa atitude corporativa no âmbito social encontra respaldo na condição inequívoca de que somos, antes de tudo, cidadãos. Atuamos nas comunidades com noção cívica. Se, como cidadãos agimos para uma sociedade melhor, como corporação agimos na defesa dessa ambição. Buscamos ser um protagonista nas cidades onde estão localizadas nossas duas principais unidades fabris e, se concentram nossos impactos.

Assim, realizamos esforços em prol da geração de emprego e da segurança de nossos colaboradores. A Saúde e Segurança das pessoas na Kepler Weber se tornou algo inegociável. Cada vida deve ser cuidada e preservada e isso é um papel de múltiplas responsabilidades que torna a todos protagonistas. O colaborador, seu colega ao lado, o gestor e a companhia, em seu papel de oferecer as melhores condições para um ambiente seguro e de oportunidades.

Por fim a governança. Somos uma corporação no sentido mais claro do termo, a Kepler Weber é uma empresa de capital aberto sem um único acionista controlador. Em outras palavras, a responsabilidade fiduciária pesa sobre qualquer investimento ou decisão que tomamos. Como decorrência, temos por diretriz, equacionar qualquer ação, sob a razão da alavancagem, lucratividade e do risco.



Piero Abbondi, CEO Kepler Weber

Entendemos que todas estas conexões tem um elo original comum, que é a sustentabilidade da companhia. Ao falar de diversidade, segurança ou de engajamento, por diferentes caminhos, estaremos falando sobre temas que se inserem neste contexto. Empresas mais diversas criam ambientes de colaboração, de proatividade e de inovação. Mas sabemos que temos um desafio: o de compartilhar valores de excelência da organização com o senso de responsabilidade individual pelos resultados coletivos, para que todos adquiram uma consciência do cuidado próprio e do outro.

Chegamos ao ponto no qual o “como fazemos” precisa estar conectado ao negócio. Isto é, como tornaremos a Kepler Weber uma empresa do século XXI, com um modelo de produção sustentável, aliado à valorização das pessoas que sempre nos guiou. Para isso, buscamos traduzir o propósito e os valores que orientam nossa prática diária, na tomada de decisão em todos os níveis da organização.

Acreditamos no desenvolvimento contínuo dos talentos e, nos empenhamos nisso como um dos diferenciais competitivos da organização. Com satisfação, antecipo que em janeiro de 2022, passamos a integrar o IGPTW B3, a primeira carteira do recém-lançado índice, que reúne ações de 45 empresas comprometidas com a geração de resultados positivos, investindo no ambiente de trabalho. Adicionalmente no dia 16 de maio de 2022, passamos a integrar o primeiro índice de temática agro, que vai acompanhar o desempenho das empresas do setor agro no Brasil. Trata-se do índice *Agro Free Float* (IAGRO B3), no qual a carteira é composta por 32 ativos (incluindo KEPL3), e esse novo indicador é um passo importante para facilitar investimentos no setor, permitindo

que novos produtos com exposição ao agronegócio, como ETFs e outros fundos passivos, passem a ser oferecidos aos investidores.

Para nos mantermos alinhados a estas ambições, nossa atenção se volta para o fortalecimento da estrutura de governança pautada pela transparência e para a diversificação do portfólio com os serviços em pós-colheita 4.0. Em paralelo, estamos aperfeiçoando nossos processos no escopo do Sistema de Gestão Integrada, no qual o ESG avança associado à produtividade, à eficiência e à qualidade. Enfim, tudo está relacionado à geração de valor, sendo esse econômico, social ou ambiental.

Piero Abbondi
CEO Kepler Weber

A Kepler Weber

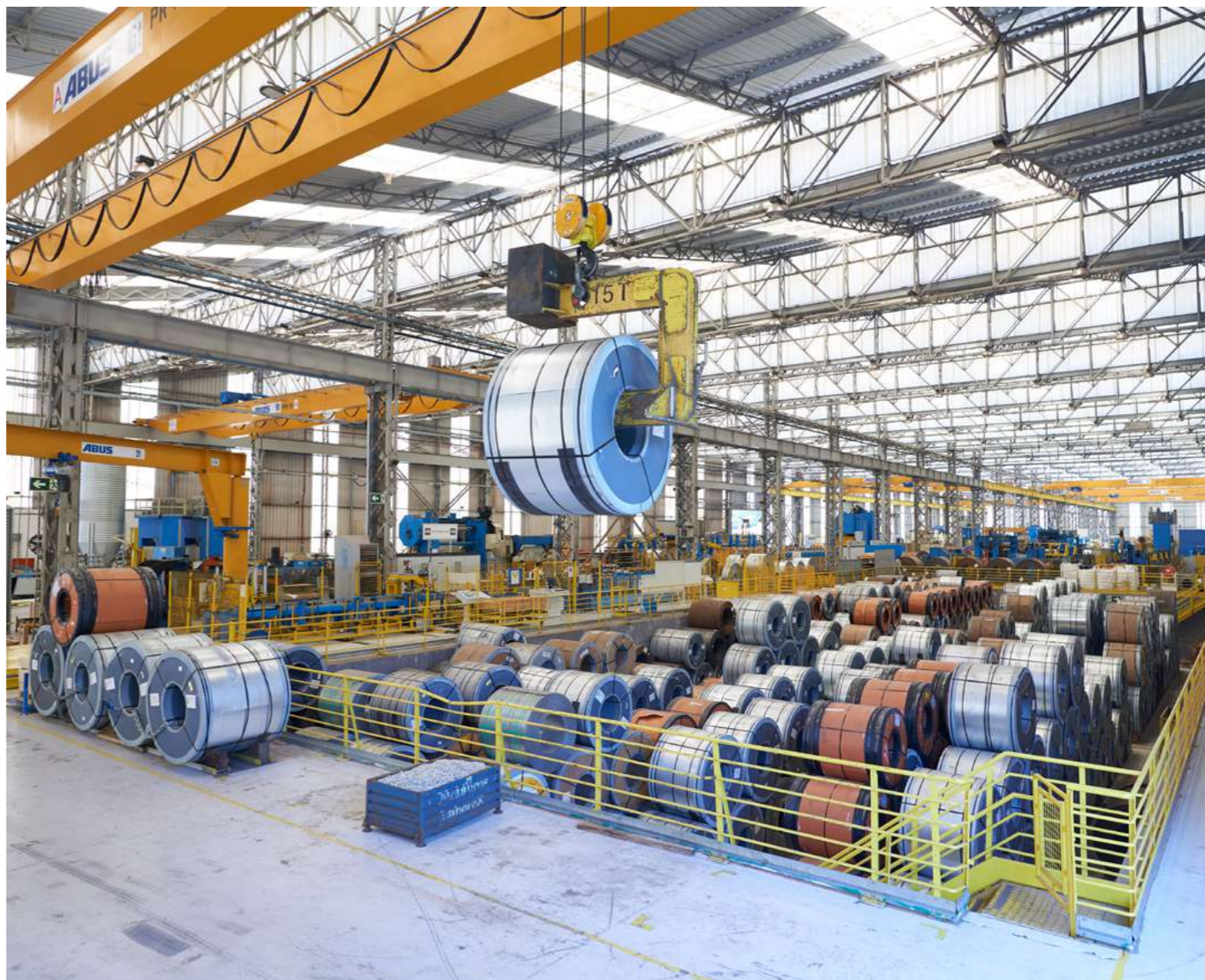
GRI 102-1 GRI 102-2 GRI 102-4

GRI 102-6 GRI 102-7

Fundada em 1925, a Kepler Weber S.A. é líder na América Latina e conta com 40% de *market share* no mercado brasileiro em soluções em pós-colheita. Seus produtos se estendem do beneficiamento e armazenagem de grãos à movimentação de granéis, com equipamentos para terminais portuários, estações de transbordo e agroindústrias, oferecendo sistemas completos de armazenagem e transporte para grandes volumes de grãos, açúcar e fertilizantes. Nos últimos anos ampliou sua base de serviços para a reposição de peças e introduziu o conceito de Entrega 360°, que significa a realização da obra de ponta a ponta, da concepção do projeto ao *start* da operação, com o equipamento instalado. **GRI 102-1 / GRI 102-2 / GRI 102-4**

A Kepler Weber conquistou esta posição de reconhecimento e liderança devido à inovação, qualidade superior e capacidade produtiva anual de mais de cinco milhões de toneladas em armazenagem de grãos. **GRI 102-7**

A Kepler Weber S.A. controla 100% da Kepler Weber Industrial S.A., responsável pela atividade fabril em duas plantas, que somam 88 mil m², sendo uma em Panambi (RS), onde se localiza a sede, e em Campo Grande, (MS). A companhia conta ainda com cinco Centros de Distribuição localizados em: Panambi (RS), Campo Grande (MS), Rio Verde (GO), Cascavel (PR) e Cuiabá (MT). **GRI 102-1 / GRI 102-4**



GRI 102-6

MERCADOS DE ATUAÇÃO

O mercado internacional é uma fonte de receita alternativa ao mercado interno, sujeito a variações no desempenho das safras agrícolas, como uma fonte extra e diversificada de receita. Além disso, contribui na estratégia de *hedge* da companhia, uma vez que a receita das exportações é em dólar e o aço, principal matéria-prima, também é negociado na moeda americana. Em 2021, a Receita Líquida decorrente das exportações de equipamentos de armazenagem somou R\$ 126,6 milhões, refletindo um

resultado 19,7% superior em relação ao acumulado de 2020. **GRI 102-6**

A Kepler Weber já ocupa a liderança na América do Sul e vem ampliando suas fronteiras. Ao todo, a companhia já vendeu para mais de 50 países e opera em 21 países por meio de 25 agentes comerciais, com contrato assinado diretamente pela Kepler Weber. Além desses, atua de forma direta na Nigéria, Moçambique, Honduras, Costa Rica, Indonésia e Índia. Na Ásia destaca-se o Paquistão na aquisição de secadores de grãos. **GRI 102-6**

A Kepler
Weber vem
ampliando
suas
fronteiras.

GRI 102-7 **PORTE DA ORGANIZAÇÃO**

Resultados (R\$ milhões)	2021	2020	2019
Patrimônio líquido	461,6	517,6	467,4
Receita líquida	1.226,2	671,2	583,5
EBITDA	233,2	108,8	83,3
Lucro líquido	154,6	67,7	37,6
Colaboradores	1.506	1.290	1.155

GRI 102-6 **MERCADOS ATENDIDOS**

Os clientes da Kepler Weber têm atuação destacada no agronegócio brasileiro e no mercado internacional e estão distribuídos em cinco grupos.

1 TRADINGS

Empresas comerciais intermediárias entre a produção e os compradores, em operações de exportação ou de importação.

2 CEREALISTAS

Compradores de grãos, que prestam serviços de beneficiamento (limpeza, secagem, conservação) para comercialização.

3 INDÚSTRIAS

Empresas de processamento de alimentos. Estocam e transformam insumos em produtos de maior valor agregado.

4 COOPERATIVAS

Entidades formadas por produtores, que compram e vendem os grãos dos associados em momento oportuno, de modo a adquirir vantagens de escala.

5 PRODUTORES RURAIS

Produtores que utilizam os sistemas de armazenagem na propriedade para venda na entressafra ou aproveitando preços favoráveis.



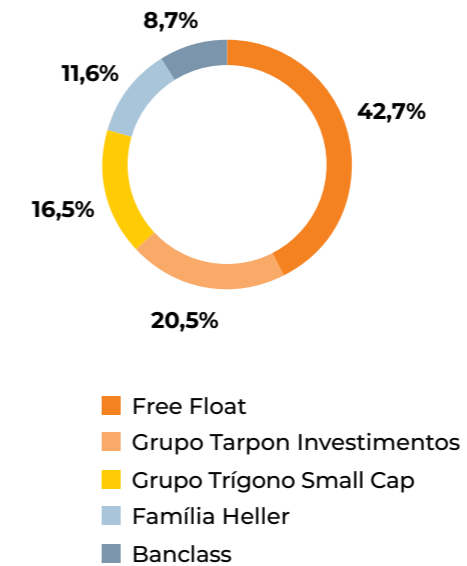
Estrutura acionária

GRI 102-5

A holding Kepler Weber S.A., sociedade anônima de capital aberto, tem sede em São Paulo (SP), e ações negociadas na Bolsa de Valores, Mercadorias e Futuros (B3), sob o código KEPL3, desde 15 de dezembro de 1980. Com uma estrutura ágil e integrada, atua para que os clientes atinjam os melhores resultados nos negócios e os acionistas tenham a máxima rentabilidade. **GRI 102-5**

QUANTIDADE TOTAL DE AÇÕES (KEPL3): 89.860.065

Data base: 10/06/2022



Em maio de 2022 a Kepler Weber realizou o desdobramento da totalidade das ações de emissão da companhia, na proporção de 3 ações ordinárias para cada 1 ação da mesma espécie, sem alteração do valor do capital social.

Atuação no segmento de pós-colheita

GRI 102-2 | GRI 102-4 | GRI 102-6 | GRI 102-14

No início de 2021, a companhia emitiu um comunicado, registrando sua presença em 238 obras, em 16 Estados brasileiros, o que representou o maior volume em execução simultânea em quatro anos. O ponto de partida para o levantamento foi o novo posicionamento da companhia de executar a montagem completa, com gerenciamento de todas as fases da instalação dos projetos de beneficiamento e armazenagem. Em média, este processo leva de quatro a seis meses para ser entregue desde a concepção do projeto. **GRI 102-2**

Tendo sua atuação no segmento de pós-colheita, a missão da Kepler Weber é estimular a cultura da armazenagem para reduzir o déficit de estocagem agrícola contribuindo para a segurança alimentar. Isso se reflete tanto nos sistemas de armazenagens em fazendas quanto em portos e terminais de transbordo no país,

contribuindo ainda para a melhoria da infraestrutura e logística. **GRI 102-2**

Estudos da Companhia Nacional de Abastecimento (Conab) mostram que a produção de grãos no Brasil segue evoluindo, enquanto a armazenagem não acompanha o mesmo ritmo. O cenário fica mais complexo, analisando diferenças regionais, como o Matopiba (Maranhão, Tocantins, Piauí e Bahia), que conta com 71% de capacidade estática, o que representa cerca de 12 milhões de toneladas de grãos aguardando armazenamento a cada safra. Abaixo dos 120% considerados pela FAO (Food and Agriculture Organization, departamento da ONU) como ideais para segurança alimentar das nações e dos 114% dos Estados Unidos.

Por sua vez, a Kepler Weber, somente no ano de 2020, entregou 37 novos complexos

com silos para armazenagem aos produtores do Mato Grosso. O estado é considerado o maior produtor de grãos do Brasil, com 28,5% da produção, seguido pelo Rio Grande do Sul com 14,1%, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **GRI 102-4 / GRI 102-6**

Investimentos do setor agrícola para armazenagem são bastante dependentes do Programa para Construção e Ampliação de Armazéns, do Banco Nacional de Desenvolvimento (BNDES). Neste sentido, o ano de 2021, foi bastante positivo para a companhia porque cooperativas e indústrias estavam mais capitalizadas e realizaram investimentos com capital próprio. Vale destacar que a Kepler Weber desempenha muitas vezes o papel de financeiro, antecipando parte do investimento que é amortizado pelos clientes nas etapas de projeto, produção e execução.

O déficit na capacidade estática brasileira é um problema conhecido que expõe toda cadeia do agronegócio a riscos financeiros. Uma vez que sem ter capacidade de estocar com qualidade, os produtores são compelidos a negociar as safras com menores margens ou pagam valores majorados seja no frete, seja no armazenamento por terceiros. Um cenário com implicações econômicas, sociais e ambientais.

Propósito, missão e valores

GRI 102-16

Recentemente, os norteadores estratégicos foram revisitados para dar respaldo à definição do propósito da companhia. Em conjunto com profissionais de diversas áreas, foi possível elencar os pontos alinhados ao futuro almejado na gestão da Kepler Weber, com fortalecimento da cultura e do jeito de ser perante colaboradores, fornecedores, clientes, entre outros, revendo propósito, missão e valores.

A companhia conta como norteador, para suportar toda a estratégia, com a Política de Gestão Integrada (SGI) aprovada pelo Conselho de Administração.



Propósito

Cuidar da vida, protegendo o que vem da terra com soluções em pós-colheita.



Missão

Oferecer soluções diferenciadas e inovadoras em pós-colheita, gerar valor para clientes, acionistas, parceiros de negócios, colaboradores e comunidade.



Valores

EXCELÊNCIA

Fazer o melhor, proporcionando experiências positivas a todos os stakeholders.

INTEGRIDADE

Agir com verdade e transparência, construindo relacionamentos com comprometimento.

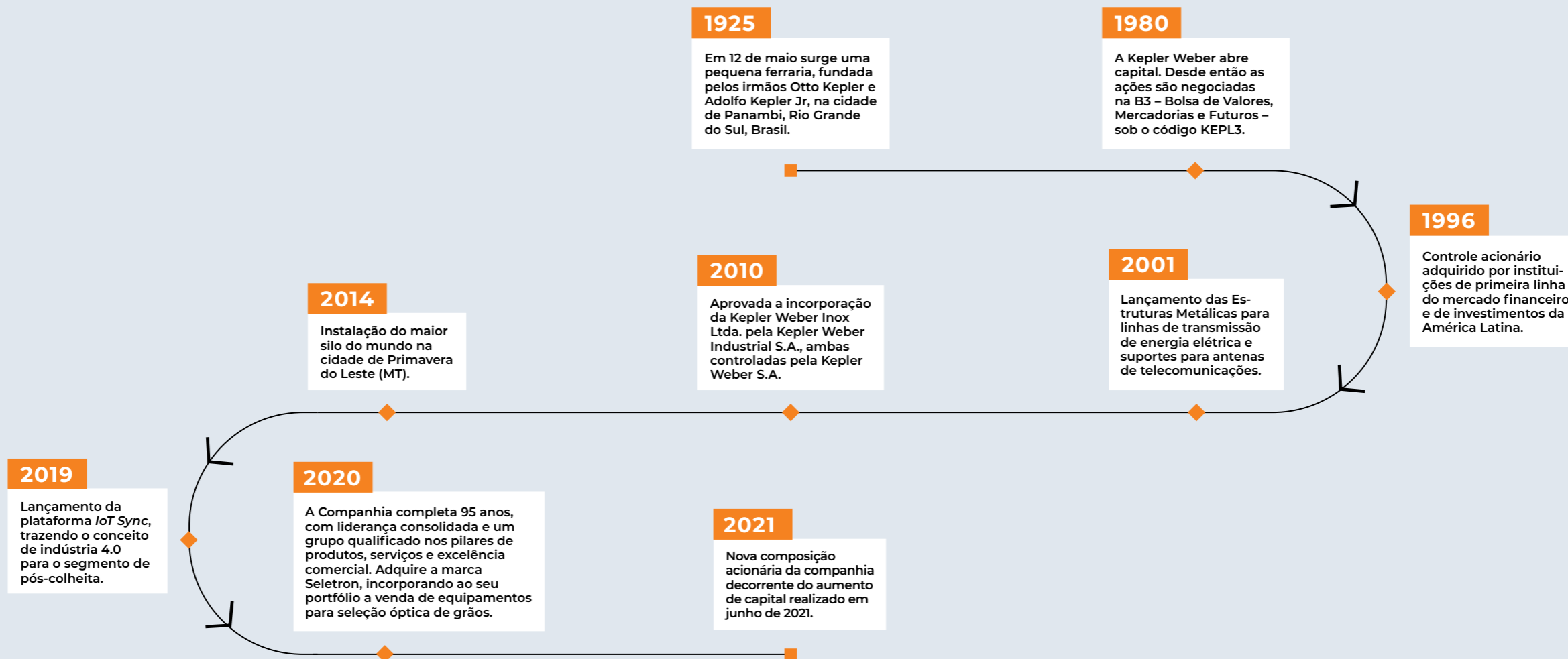
RESPEITO

Através da união, construir um ambiente inclusivo, colaborativo e próspero.

SEGURANÇA

Com atitudes diárias, prezar pela vida de todos.

História da empresa



Desempenho econômico

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

Os dois últimos anos foram de desempenho muito positivo, culminando com resultados recordes, em 2021, a despeito dos desafios. Entre os quais a necessidade de gestão de custos de matérias-primas, como o aço que subiu 112%, em conjunto com as medidas de estabilização da cadeia de abastecimento, devido às dificuldades na logística internacional.

A Kepler Weber atribui o resultado recorde de R\$ 1,2 bilhão de Receita Líquida à combinação de alguns fatores externos e internos. Os bons resultados do agronegócio brasileiro garantiram uma boa rentabilidade ao produtor que investiu em armazenagem. A companhia que já vinha de

um momento favorável e pode alavancar seu crescimento.

Contudo, cabe destacar o alinhamento na gestão dos capitais, financeiro e humano, que se refletiu em um elevado nível de engajamento dos colaboradores. O que levou a companhia a conquistar metas relacionadas à geração de receitas e outros indicadores alinhados ao negócio, viabilizando o programa de Participação nos Lucros e Resultados e Remuneração Variável, para reconhecimento de todos.

Para manter este ritmo, a companhia realizou investimentos na ordem de R\$ 39,9 milhões, ao longo de 2021, voltados à modernização das duas plantas. O

objetivo foi aumentar a capacidade produtiva, alinhando-se mais intensamente à indústria 4.0 para oferecer soluções com maior tecnologia embarcada e menor consumo energético.

Nas demonstrações financeiras, a Kepler Weber adota os padrões contábeis brasileiros, que por sua vez seguem as Normas Internacionais de Relatório Financeiro (*International Financial Reporting Standards*, em inglês, IFRS). Em 2020 e 2021, os números da companhia foram auditados pela Ernst & Young e pela KPMG. Dentro dos procedimentos, pontos deficitários da operação passaram por auditoria interna para identificação e mitigação de riscos à companhia.

Resultados gerais da companhia

GRI 201-1

Receita Líquida

A Receita Líquida atingiu o recorde histórico de R\$ 1,2 bilhão, aumento de 82,7% em comparação aos R\$ 671,2 milhões apurados em 2020.

Resultado Líquido

Em 2021, o Lucro Líquido foi de R\$ 154,6 milhões, com margem líquida de 12,6% e aumento de 2,5% quando comparado aos 10,1% de 2020.

Endividamento Líquido

Em 2021, o Endividamento Líquido (Caixa Líquido Positivo) foi de R\$ 74,7 milhões negativos, frente aos R\$ 270,5 milhões negativos de 2020.

Ebitda acumulado

O Ebitda acumulado somou R\$ 233,2 milhões, frente a R\$ 108,8 milhões de 2020, em decorrência do aumento no nível da atividade produtiva e da expansão das margens nos segmentos de negócio.

Receita Líquida em exportação

A Receita Líquida em exportação atingiu R\$ 126,6 milhões, aumento de 19,7% em relação a 2020. Este aumento decorre do crescimento da cobertura de mercados como África e Eurásia e condições de negócios mais favoráveis no Paraguai, Venezuela e Uruguai.

Evolução dos indicadores nas linhas de produtos

GRI 201-1

Receita Líquida em Armazenagem

A Receita Líquida atingiu R\$ 903,2 milhões, aumento de 113,1% em relação ao ano anterior.

Receita Líquida em Portos e Terminais

A Receita Líquida atingiu R\$ 26,5 milhões, redução de 36% em relação a 2020.

Receita Líquida no segmento de Reposição & Serviços

A Receita Líquida de Reposição e Serviços (R&S) atingiu R\$ 169,9 milhões, aumento de 69,4%, em relação a 2020. Contribuiu para este resultado o crescimento de 86% dos Centros de Distribuição.



GRI 201-1 VALOR ECONÔMICO GERADO E DISTRIBUÍDO

	CONTROLADORA			CONSOLIDADO		
	Dez/2021	Dez/2020	Dez/2019	Dez/2021	Dez/2020	Dez/2019
Receitas operacionais						
Vendas de mercadoria, produtos e serviços	-	-	-	1.443.859	779.687	684.119
Perdas pela não recuperabilidade de ativos financeiros	-	-	-	-349	1.128	-352
Custos dos produtos, das mercadorias e dos serviços vendidos	-	-	-	-966.644	-509.541	-408.050
Materiais, energia, serviços de terceiros e outros	-1.700	-3.256	-1.935	-93.262	-49.380	-70.840
Valor adicionado bruto	-1.700	-3.256	-1.935	383.604	221.894	204.877
Depreciação e amortização	-2.104	-2.192	-2.189	-28.296	-28.329	-30.888
Valor adicionado líquido gerado pela Companhia	-3.804	-5.448	-4.124	355.308	193.565	173.989
Valor adicionado recebido em transferência	174.936	83.120	52.167	17.732	40.245	5.742
Resultado de equivalência patrimonial	142.639	75.901	34.180	-	-	-
Outras receitas financeiras	3.120	351	1.192	12.154	13.669	3.573
Variação cambial ativa	-	-	-	11.693	29.521	5.868
Imposto de renda e contribuição social diferidos	179	-8.557	417	-10.905	-5.158	-5.746
Realização do custo atribuído	1.887	1.919	2.884	1.887	1.919	2.884
Aluguéis e <i>Royalties</i>	23.843	13.295	6.027	-	-	-
Reversão plano de opções de compra de ações	-	-	1.757	-	-	1.757
Outras	3.268	211	5.710	2.903	294	-2.594
Valor adicionado total a distribuir	171.132	77.672	48.043	373.040	233.810	179.731
Distribuição do valor adicionado	171.132	77.672	48.043	373.040	233.810	179.731
Empregados	7.226	6.027	3.442	131.558	91.484	85.248
Remuneração direta	1.530	2.122	-	100.398	70.060	62.870
Benefícios	247	835	237	13.324	10.630	9.840
FGTS	-	-	-3	6.155	4.847	4.705
Honorários da Administração	5.209	2.985	3.168	5.209	2.985	3.168
Outros	240	85	40	6.472	2.962	4.665
Indenizações rescisórias	240	48	-	1.796	2.189	2.403
Outras	-	37	40	4.676	773	2.262
Tributos	7.063	1.923	2.189	18.023	13.569	19.371
Federais	6.817	1.924	2.199	16.672	11.065	16.414
Estaduais	-	-	-	613	1.814	2.528
Municipais	246	-1	-10	738	690	429
Remuneração de capitais de terceiros	321	153	199	66.937	59.188	32.899
Juros e outras despesas financeiras	62	18	25	9.570	7.483	6.792
Comissões	-	-	-	45.947	24.754	17.548
Variação cambial passiva	-	-	-	10.891	24.931	5.796
Outras	259	135	174	529	2.020	2.763
Remuneração de capitais próprios	156.522	69.569	42.213	156.522	69.569	42.213
Resultado do exercício	156.522	69.569	42.213	156.522	69.569	42.213
Juros sobre capital próprio	21.478	8.000	4.000	21.478	8.000	4.000
Dividendo mínimo obrigatório	17.208	9.165	6.388	17.208	9.165	6.388
Dividendo adicional proposto	58.325	6.306	9.931	58.325	6.306	9.931
Reserva de investimento	51.779	42.715	20.015	51.779	42.715	20.015
Reserva Legal	7.732	3.383	1.879	7.732	3.383	1.879

02. Governança





Estrutura de governança

GRI 102-18 GRI 102-19

A Kepler Weber é uma companhia com boas práticas e mantém o compromisso com seus acionistas e demais *stakeholders* de aprimorar sua governança corporativa. Com uma sólida trajetória como empresa listada no segmento tradicional da B3, segue as obrigações previstas, enquanto vem ano a ano ampliando as melhores práticas e princípios da boa governança.

Neste sentido, a estrutura, bem organizada e definida, tem o papel de contribuir para a realização da estratégia do negócio em conformidade com os preceitos de ética, transparência e

integridade. A boa governança norteia os acionistas, conselheiros, diretores, lideranças e colaboradores, contribuindo para a mitigação de riscos à operação e às demais partes interessadas.

GRI 102-18 / GRI 102-19

Nos dois últimos anos novos comitês foram criados. O Conselho de Administração (CA) é apoiado pelo Conselho Fiscal, pela Diretoria Executiva e por quatro comitês. São estes: Comitê Estratégico de *Compliance* e Governança; Comitê Disciplinar; Comitê de Integridade e Comitê de Privacidade/LGPD.

GRI 102-18 / GRI 102-19

Conselho de Administração

GRI 102-11 GRI 102-18 GRI 102-24 GRI 102-26

GRI 102-27 GRI 102-28 GRI 102-29

O Conselho de Administração (CA) é o mais alto órgão de governança. Cabe a ele a aprovação das políticas, de acordo com os interesses de longo prazo da companhia, bem como os impactos decorrentes de suas atividades na sociedade.

Compete ao Conselho de Administração definir as estratégias de negócios, considerando os impactos das atividades na sociedade e no meio ambiente, com o propósito de assegurar a longevidade do Grupo Kepler Weber. Da mesma forma, participa das aprovações da missão e dos valores da companhia.

GRI 102-18 / GRI 102-26

A aplicação do Sistema de Gestão Integrada (SGI), com a utilização de padrões internacionais da ISO 9001 Gestão da Qualidade, ISO 45001 Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho e ISO 14001 Gestão Ambiental foi uma das primeiras políticas relacionadas ao tema, aprovada no âmbito do Conselho de Administração. Sendo o mais alto nível de direção, analisa e aprova formalmente o relatório

de sustentabilidade da organização e garante que todos os tópicos materiais sejam abordados. **GRI 102-32**

A companhia busca aproximar os membros do mais alto órgão de governança na evolução do negócio e, mais recentemente, nas demandas relacionadas ao desenvolvimento sustentável. Em novembro de 2021, os membros do Conselho de Administração visitaram as operações em Panambi (RS), interagindo diretamente com gestores e especialistas de várias áreas. Os principais temas abordados foram: a trajetória *Lean Manufacturing* e sua contribuição para o aumento do desempenho geral da organização; a melhoria da ecoeficiência em todos os processos; a inovação dos produtos, considerando a

geração de valor para clientes e a conformidade legal. **GRI 102-27**

Por meio desta metodologia, a Kepler Weber estabeleceu metas alinhadas à agenda estratégica para assegurar a sustentabilidade e fomentar o crescimento, com desenvolvimento de pessoas, mercado de capitais, expansão de mercados, financiamento, estratégia, digitalização, ESG e excelência operacional. **GRI 102-29**

Cabe ao Conselho de Administração a estratégia de planejamento de longo prazo e a supervisão do desempenho dos diretores. Os membros se reúnem uma vez ao mês, ordinariamente ou, extraordinariamente, sempre que necessário. **GRI 102-29**



Composto por no mínimo sete e no máximo nove membros titulares, eleitos em Assembleia Geral Ordinária por meio de um processo de votação no qual os acionistas indicam seus representantes para mandato de dois anos, sendo permitida a reeleição. **GRI 102-24**

Uma de suas atribuições é a aprovação da política de gestão de riscos, compatível com as estratégias de negócios, para zelar pela transparência no relacionamento com todas as partes interessadas. Avaliando a exposição da companhia e a eficácia dos sistemas de gerenciamento de riscos, dos controles internos e do sistema de integridade e conformidade legal. **GRI 102-29** A empresa não aplica o princípio da precaução. **GRI 102-11**

Neste contexto, monitora, mensalmente, os indicadores de desempenho, aprovando a cada ano, o escopo de atividades da Auditoria Interna.

Em 2021, compreendeu os ciclos de vendas, compras, gestão de pessoas, financeiro e tesouraria, tecnologia da informação. **GRI 102-29**

Na Assembleia Geral Ordinária de 30 de março de 2021, os acionistas elegeram, por voto múltiplo, oito membros para compor o Conselho de Administração da companhia. O mandato se encerra na realização da Assembleia Geral Ordinária de 2023. **GRI 102-24**

Relacionado ao aperfeiçoamento do processo de avaliação do Conselho de Administração e Diretoria Executiva, teve início ainda em 2019 e prosseguiu ao longo de 2020 e 2021 com apoio de uma consultoria externa. Atualmente, o projeto está em andamento, com previsão de ser concluído em 2022. O objetivo é aprimorar ainda mais este processo, contemplando as etapas que demonstram a evolução do modelo. **GRI 102-28**

Atuação do Conselho de Administração no cenário Covid-19

Durante a pandemia da Covid-19, todos os atos societários foram mantidos sem necessidade de postergação de prazos. No dia 17 de novembro de 2020, foi realizada a última Assembleia Geral Extraordinária do ano, de forma presencial, na sede da Kepler Weber S/A, na cidade de São Paulo (SP). O quórum foi de 80,07% dos acionistas detentores de ações ordinárias da companhia, sendo a participação de todos por boletim de voto a distância. Já a última Assembleia Geral Extraordinária de 2021, também foi realizada presencialmente, com o boletim de voto a distância recebido diretamente na companhia por intermédio do Banco Escriturador, no dia 5 de agosto de 2021. Tais medidas foram necessárias para atender aos decretos municipais e estaduais de São Paulo. O quórum foi de 69,69% dos acionistas detentores de ações ordinárias da companhia. Embora o cenário seja de normalidade, o Conselho de Administração permanece acompanhando e apoiando as ações da companhia relacionadas aos efeitos da pandemia, com atualizações do Diretor Presidente.

Composição do Conselho de Administração

GRI 102-23

Entre dezembro de 2019 e maio de 2020, a Kepler Weber passou por uma mudança na estrutura do Conselho de Administração. A companhia adota o princípio de que conselheiros não podem ter outras atribuições ou cargos dentro da companhia que não sejam aqueles relacionados ao Conselho de Administração ou seu Comitê Estratégico de *Compliance* e Governança. Seguindo este princípio, presidente e vice-presidente, escolhidos pelos membros do Conselho, não acumulam o cargo de diretor-presidente.

GRI 102-23

Conselho de Administração 2020

Presidente

Marcelo Guimarães Lopo Lima

Vice-Presidente

Júlio Cesar de Toledo Piza Neto

Membros Titulares

Bruno Bianco Leal

Camilo Buzzi

Maria Gustavo Brochado Heller Britto

Milre Felix Neto

Vasco Carvalho Oliveira Neto

Conselho de Administração 2021

Presidente

Marcelo Guimarães Lopo Lima

Vice-Presidente

Júlio Cesar de Toledo Piza Neto

Membros Titulares

Arthur Heller Britto

Daniel Vinicius Alberini Schrickte

Maria Gustavo Brochado Heller Britto

Milre Felix Neto

Pedro De Andrade Faria

Vasco Carvalho Oliveira Neto



Conselho Fiscal

GRI 102-18

O Conselho Fiscal tem caráter permanente, instalado na forma da lei, e conta com Regimento Interno. É formado por três membros titulares e seus respectivos suplentes, eleitos pela Assembleia Geral Ordinária (AGO), na forma do disposto no art. 161, §4º, da Lei 6404/76. Cada membro exerce suas funções pelo prazo vigente determinado pela AGO, podendo ser reeleito. Suas principais responsabilidades são fiscalizar as atividades da administração, rever as demonstrações financeiras da companhia e reportar suas conclusões aos acionistas.

O Conselho Fiscal tem caráter permanente.

Conselho Fiscal 2020

Membros Titulares

Thomas Lazzarini Carolla
Manoel Eduardo Lima Lopes
Marcio Ferraro

Membros Suplentes

Gracielle Beltrami Hummel Bulhões Garcia
Sandro Roberto de Melo
Pedro Lopes de Moura Peixoto

Conselho Fiscal 2021

Membros Titulares

Thomas Lazzarini Carolla
Manoel Eduardo Lima Lopes
Guilherme Augusto Cirne de Toledo

Membros Suplentes

Pedro Lopes de Moura Peixoto
Daniel Alves Ferreira
Michele da Silva Gonsales Torres



Diretoria

GRI 102-18

A Diretoria estatutária da Kepler Weber é composta por três membros, eleitos pelo Conselho de Administração, sendo permitida a reeleição. O CA também designa o Diretor que terá as funções de relacionamento com os investidores. Anualmente ocorrem avaliações de desempenho, realizadas durante as reuniões do Conselho de Administração. Os diretores da companhia têm vasta experiência no setor, contribuindo para o posicionamento da Kepler Weber como líder em soluções em pós-colheita e *player* relevante no mercado. Constituem a instância executiva, responsável pela administração geral da companhia, bem como sua representação legal em todos os âmbitos civil e comercial. Entre as atribuições e responsabilidades previstas estão: implementação das orientações do Conselho de Administração; administração e gestão dos negócios, de acordo com as suas atribuições; cumprimento à lei, ao presente Estatuto e ao Regimento Interno quando aprovado pelo Conselho de Administração ou pela Diretoria. **GRI 102-18**

Diretoria Estatutária 2020

Diretor Presidente
Piero Abbondi

Diretor Financeiro e RI
Paulo Polezi

Diretoria Estatutária 2021

Diretor Presidente
Piero Abbondi

Diretor Financeiro e RI
Paulo Polezi

Diretor Comercial
Bernardo Nogueira

Comitê Executivo

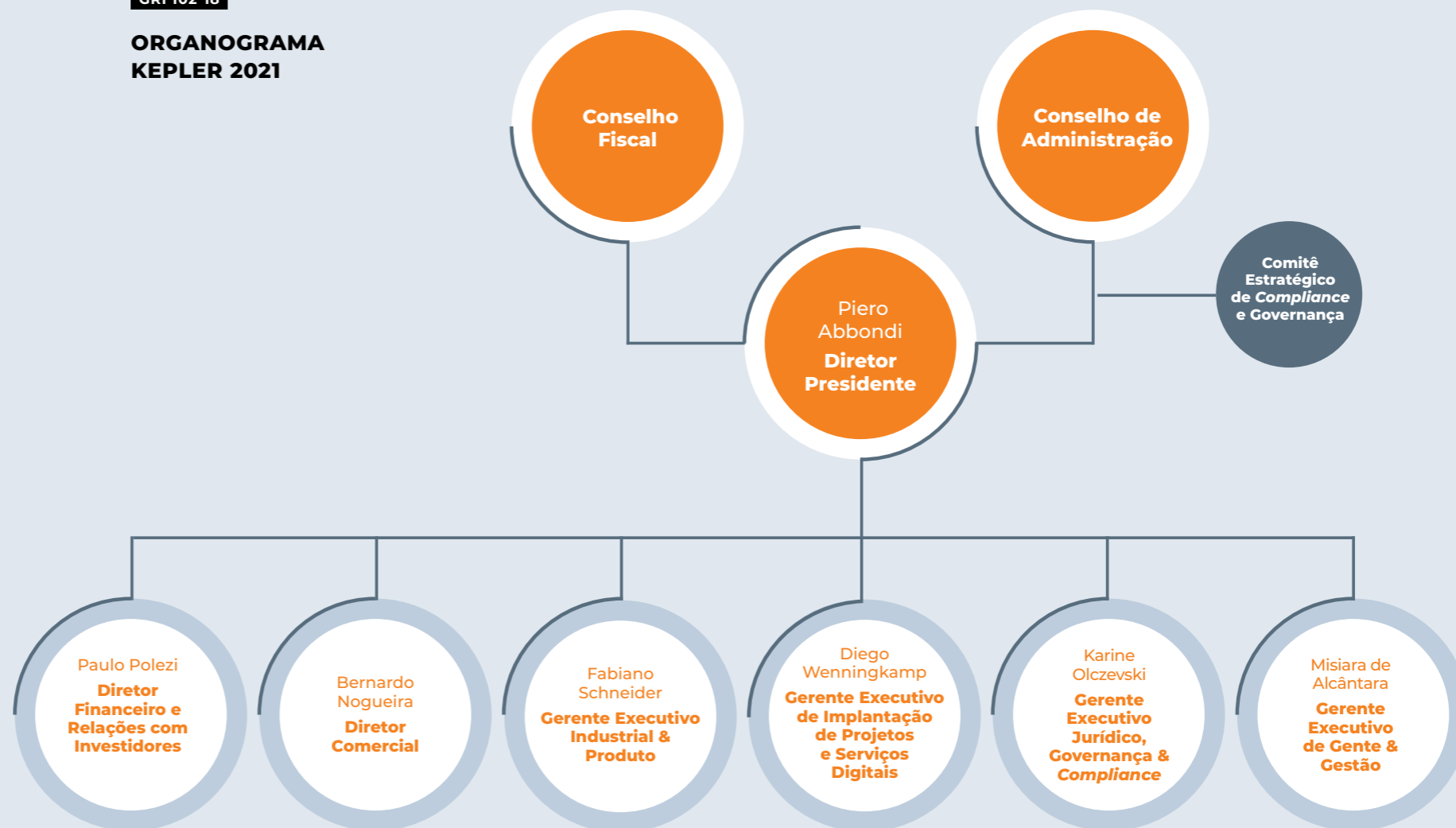
GRI 102-21 GRI 102-29

O Comitê Executivo da Kepler Weber é responsável pela definição das estratégias de crescimento e alavancagem dos negócios. Na Kepler Weber, a missão e os valores da companhia foram aprovados por esta instância. Cabe ao Comitê Executivo da companhia a avaliação e a tomada de decisões relacionadas aos compromissos ESG, a partir de pesquisas junto aos *stakeholders*. Em 2021, foi realizado um diagnóstico *Due Dilligence* Rating ESG (não auditado), conduzido por consultoria externa. Os resultados foram apresentados ao Conselho de Administração da companhia para subsidiar a estruturação de políticas e práticas mais robustas de ESG em 2022.

GRI 102-21 / GRI 102-29

GRI 102-18

ORGANOGRAMA KEPLER 2021



Em 2021, Bernardo Osborn Gomes Nogueira assumiu a Diretoria Comercial, em substituição à Superintendência Comercial, que em 2020 era ocupada por João Tadeu F. Vîno.

Comitês para apoiar a tomada de decisão

GRI 102-18 GRI 102-22

O Conselho de Administração conta com comitês que realizam uma série de atividades em apoio às decisões e deliberações. Para garantir abrangência de competências, a pluralidade de opiniões e embasar a tomada de decisão, estes são compostos por profissionais de diferentes áreas da companhia.



COMITÊ ESTRATÉGICO, DE COMPLIANCE E GOVERNANÇA

Órgão permanente, independente, e de caráter consultivo. Possui regimento próprio desde setembro de 2019, cuja finalidade é assessorar o Conselho de Administração nas suas atribuições e responsabilidades de orientação e direção da companhia. **GRI 102-18 / GRI 102-22**

COMITÊ DISCIPLINAR

Órgão colegiado com funções consultivas relacionadas ao Comitê de Integridade. Entre suas atribuições está a proposição de melhorias para o aperfeiçoamento do Código de Ética e Conduta, Canal de Ética e Políticas Internas, assim como aplicação de medidas disciplinares referentes

às ocorrências recebidas pelo Canal de Ética. Criado em 2014. **GRI 102-18**

COMITÊ DE INTEGRIDADE

Responde como um órgão colegiado com funções consultivas para os diretores e colaboradores. Aplica, supervisiona e garante a disseminação do Programa de Integridade. Entre suas atribuições está o monitoramento das ações de remediação em relação aos princípios estabelecidos pelo Código de Ética e Conduta após apuração de denúncias. Criado em 2014. **GRI 102-18 / GRI 102-22**

COMITÊ DE PRIVACIDADE (LGPD)

Atua sob coordenação do Encarregado pelo Tratamento de Dados Pessoais

– Data Protection Officer (DPO) –, conduzindo o desenvolvimento de normas e boas práticas para garantir o tratamento adequado dos dados pessoais nas operações da companhia. É subordinado ao Comitê de Integridade. **GRI 102-18 / GRI 102-22**

COMITÊ ESG

Em fase de estruturação. Será responsável por assessorar o Conselho de Administração no desenvolvimento e na implantação da estratégia de ESG. Será composto pelas áreas: Jurídico, Governança e Compliance; Gente & Gestão; Meio Ambiente e Sistema de Gestão Integrada.

GRI 102-18 / GRI 102-22

Compliance e gestão de risco

GRI 102-22 GRI 102-30

Os temas estão sob Gerência de Controladoria e Gerência Jurídica Governança e *Compliance*. A Kepler Weber conta com uma Política de Gerenciamento de Risco, na qual constam as diretrizes de controles e os respectivos procedimentos, cujos indicadores são acompanhados pelo Comitê Estratégico, de *Compliance* e Governança, órgão permanente, independente, e de caráter consultivo do qual participam três conselheiros, incluindo o presidente do Conselho de Administração. Adicionalmente, a companhia investe em mecanismos para aprimorar os seus processos, como plataformas de gestão e treinamentos para fortalecer a cultura de prevenção ao risco. **GRI 102-22**

A área de Auditoria Interna vincula-se diretamente ao Conselho de Administração e, em 2021, foi aprovada a Política de Auditoria Interna que estabelece diretrizes, métodos e procedimentos para sua atuação nos processos da companhia, em consonância com a legislação vigente, o Código de Ética e Conduta, políticas, procedimentos e demais instruções internas da Kepler Weber. É aplicável a todos os colaboradores, membros da alta direção, parceiros de negócios, fornecedores e terceiros que mantenham relação contratual com a Kepler Weber ou que atuem em seu nome ou benefício. **GRI 102-30**

Dessa forma, o *compliance* permeia toda companhia, apoiado

pela Auditoria que atua sobre os processos de gerenciamento de riscos, controles internos, agindo para prevenir e identificar desvios e tomando providências cabíveis, recomendando melhorias que visam resguardar os interesses da companhia e dos acionistas. **GRI 102-30**

A companhia conta com a Política do Sistema de Gestão Integrada (SGI) que dá suporte ao CA e ao Comitê Executivo quanto às melhores práticas de gestão relacionadas à Operação. **GRI-102-30**

POLÍTICA DO SISTEMA DE GESTÃO INTEGRADA (SGI)



Metas para 2022

- 1 Atualizar procedimento de *Due Diligence* de terceiros.
- 2 Elaborar o *Compliance Risk Assessment* (CRA) para dimensionar fatores de risco, planos de ação com as áreas afetadas.
- 3 Elaborar procedimento de investigação interna, para prevenir, detectar e remediar atos ilícitos.
- 4 Auditar o Programa de Integridade

Ética e integridade

GRI 102-16 GRI 102-26

A companhia pauta a sua conduta por valores sustentados em quatro pilares – segurança, respeito, integridade e excelência –, os quais reforçam a atenção às pessoas e ao desenvolvimento sustentável dos negócios. **GRI 102-16**

O Código de Ética e Conduta, aprovado pelo Conselho de Administração, normatiza todos os relacionamentos com as diversas

partes interessadas e relacionadas à companhia, tais como acionistas, colaboradores, clientes, fornecedores e concorrentes. Adicionalmente, conselheiros de administração e fiscais, diretores e demais colaboradores são treinados periodicamente sobre este tema. **GRI 102-26**

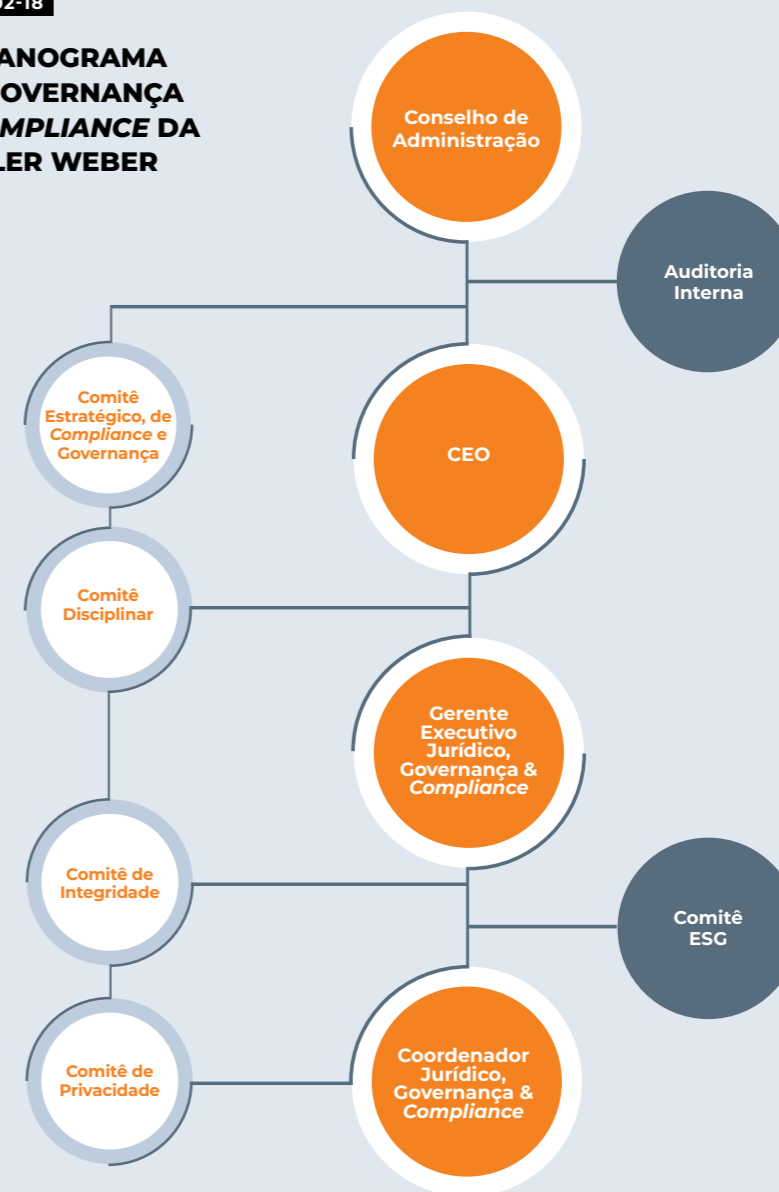
O objetivo é garantir a proteção da integridade e dos interesses

da Kepler Weber, promovendo um real entendimento dos riscos e prejuízos decorrentes das atividades, legais e reputacionais.

No período coberto por este relatório foi realizada a revisão do Código de Ética, além disso a Kepler Weber conta com 16 políticas, sendo 12 no âmbito do *compliance*. **GRI 102-26**

GRI 102-18

ORGANOGRAMA DE GOVERNANÇA E COMPLIANCE DA KEPLER WEBER



GRI 102-20 **POLÍTICAS JÁ APROVADAS PELO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E EM VIGOR NA KEPLER WEBER**

POCA 001	Sistema de Gestão Integrada
POCA 002	Divulgação de Atos ou Fatos Relevantes
POCA 003	Negociação de Valores Mobiliários
POCA 004	Gerenciamento de Risco
POCA 005	Transação com Partes Relacionadas
POCA 006	Distribuição de Dividendos
POCA 007	Política de Doações e Patrocínios
POCA 008	Política de Anticorrupção e Antissuborno
POCA 009	Programa de Integridade
POCA 010	Política de Auditoria Interna
POCA 011	Política de Brindes, Presentes e Hospitalidade
POCA 012	Política de Prevenção de Conflito de Interesses
POCA 013	Política de Investimento Social
POCA 014	Política de Penalidades e Consequências
POCA 015	Política de Segurança da Informação
POCA 016	Política de Privacidade e Proteção de Dados

GRI 102-25

Conflito de interesses

Em abril de 2021, o Conselho de Administração aprovou a Política de Prevenção de Conflito de Interesses. A Kepler Weber reconhece o direito de seus colaboradores exercerem a livre iniciativa e direcionarem seus investimentos e atividades de acordo com os interesses pessoais legítimos, porém, tais situações não podem gerar conflitos com as atividades profissionais exercidas na companhia. A Política de Prevenção de Conflito de Interesses é pública e está disponível no site corporativo da companhia, contendo as situações que podem configurar conflito de interesse entre a Kepler Weber, o colaborador, os membros da alta direção ou da administração pública. Qualquer situação efetiva ou potencial de conflito de interesses deverá ser informada pelos colaboradores, membros da alta direção, parceiros de negócios e terceiros, que atuem em nome ou benefício da Kepler Weber ou deverá ser identificada pelo monitoramento realizado por meio de auditoria interna e externa, *compliance* e dos gestores.

Programa de Integridade

GRI 102-16 GRI 102-29

O Programa de Integridade da Kepler Weber é uma ferramenta de *compliance* para prevenção, detecção e remediação dos atos lesivos previstos na Lei nº 12.846/2013. Foi aprovado pelo Conselho de Administração da Kepler Weber, em outubro de 2020, sendo divulgado por meio do site da companhia, disponível para todas as partes interessadas.

GRI 102-16 / GRI 102-29

O programa aborda as diretrizes da companhia para prevenção da ocorrência de suborno, fraudes nos processos de licitações e execução de contratos com os setores público e privado, nacional ou estrangeiro, praticado por um colaborador ou terceiro em seu interesse ou benefí-

cio. Assim, busca prevenir, detectar e punir atos lesivos que possam ser pretendidos por pessoas jurídicas contra a companhia. **GRI 102-29**

Para fomentar um ambiente de ética e valorização dos preceitos legais como padrão de conduta, a empresa realiza continuamente ações para disseminar conhecimento e conscientizar seus colaboradores. Em 2021, além dos treinamentos presenciais e *online* sobre os conteúdos do Código de Ética e de Conduta das políticas de *compliance* estabelecidas pela Kepler Weber, uma grande ênfase foi dada ao Programa de Integridade com o evento 1ª Semana da Integridade, que teve como tema “Fazer certo da maneira certa”. A 1ª Semana da Inte-

gridade da Kepler Weber foi dedicada aos colaboradores com palestras sobre temas relacionados ao conjunto de normas que abrangem o Programa Integridade, o Código de Ética e Conduta, as Políticas de *Compliance*, questões relacionadas ao ESG, assim como a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Na ocasião, todos os colaboradores receberam o Código de Ética e de Conduta, a cartilha LGPD e assinaram o termo de compromisso.

Um treinamento específico foi realizado para a área Comercial devido à natureza da atividade estar mais exposta ao risco. O evento coordenado pela área de *Marketing* foi realizado tanto em Panambi (RS), quanto em Campo Grande (MS).





Mecanismos de queixas

GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 102-18 GRI 102-25 GRI 418-1

A Kepler Weber disponibiliza um canal de denúncia, que funciona como mecanismo de queixa em relação à companhia. O canal é uma plataforma terceirizada da empresa Contato Seguro, que presta um serviço independente, disponível 24 horas por dia, sete dias por semana, de forma sigilosa, para receber denúncias de inconformidade com o Código de Ética e Conduta e o Programa de Integridade.

Por telefone ou e-mail, a empresa terceirizada recebe e trata de questões relacionadas ao descumprimento do Código de Ética e Conduta ou conflito de interesse. Todos os dados são mantidos em sigilo para preservar a identidade do denunciante, bem como do teor das denúncias. **GRI 102-16 / GRI 102-17**

Por intermédio do Comitê de Integridade, as queixas são apuradas, investigadas e respondidas aos denunciantes, via os canais formais. As denúncias classificadas como procedentes ou parcialmente procedentes serão dire-

cionadas ao Comitê Disciplinar, para aplicação das penalidades e consequências. **GRI 102-18**

Desde a implantação em 2014, o canal recebeu 444 relatos que foram tratados, em conjunto, pelos Comitês de Integridade e Disciplinar. Em 2021, foram registrados 62 relatos por intermédio dos mecanismos de queixa, sendo 29 referentes a assédio, 17 referentes a denúncias diversas e outros 16 relacionados a conflito interesses, desvios/furtos, pagamentos/benefícios, entre outros. **GRI 102-17 / GRI 102-25**

GRI 418

Canal de Privacidade

Para atender aos requisitos da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), a companhia implantou um Canal de Privacidade, em 2021. O canal recebeu apenas um pedido de exclusão de dados de um candidato à vaga de emprego, o qual foi tratado pelo Comitê de Privacidade.

Relacionamento Institucional com o setor

GRI 102-13

Em 2021, a Kepler Weber mantinha participação ativa em mais de 10 órgãos setoriais, como entidades de classe, instituições privadas de interesse público e outras representativas dos setores de máquinas e de produção agrícola, em âmbito municipal, estadual e federal. A companhia não endossava nenhuma carta ou iniciativa de caráter econômico, ambiental e social. **GRI 102-13**

Sua atuação está direcionada para a convergência dos temas e desafios que cercam a indústria de máquinas e equipamentos do segmento de pós-colheita de grãos, bem como de companhias de capital aberto. Esse alinhamento corrobora sua participação no Sistema S (Sesi e Senai), mantendo programas para promover a qualificação profissional e contribuir para o desenvolvimento local das unidades onde opera. **GRI 102-13**

PARTICIPAÇÃO DA KEPLER WEBER EM ENTIDADES

ABIMAQ	Associação Brasileira de Máquinas e Equipamentos
ABRAPÓS	Associação Brasileira de Pós-colheita
ABRASCA	Associação Brasileira das Companhias Abertas
ABRH	Associação Brasileira de Recursos Humanos
ACI	Associação Comercial e Industrial de Panambi (RS)
ACICG	Associação Comercial e Industrial de Campo Grande (MS)
AARS	Associação do Aço do Rio Grande do Sul
ANUT	Associação Nacional dos Usuários de Transporte de Cargas
CBMEM	Comitê Brasileiro de Máquinas e Equipamentos Mecânicos Comissão de Estudos de Transportadores Contínuos
SIMERS	Sindicato das Indústrias de Máquinas e Implementos Agrícolas no Rio Grande do Sul
SIMEMAE/MS	Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Mato Grosso do Sul
FIEMS	Federação das Indústrias do Estado do Mato Grosso do Sul
FIERGS	Federação das Indústrias do Estado do Rio Grande do Sul
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SESI	Serviço Social da Indústria

03. Estratégia de negócio



Jornada *Lean* e a estratégia ESG

GRI 102-22

Nos últimos anos, a Kepler Weber experimentou grandes resultados a partir da adoção do modelo *Lean Manufacturing e Office* e, com rigor na aplicação desta filosofia, tem promovido transformações que sustentam o desdobramento de toda estratégia de negócio.

Inicialmente sua adoção se concentrou nas áreas de Manufatura e Logística, depois foi implementado o *Lean Office* nas áreas administrativas – organizando o fluxo de pedidos e processos. Em 2019, o modelo foi aplicado à área Comercial, em Vendas e Distribuição, levando à diversificação e ampliação de serviços e, atualmente, está alinhado ao *marketing*. Neste contexto, o método lógico da filosofia *Lean* é empregado também na gestão de projetos, especialmente, no desenvolvimento de produtos. São exemplos, o já lançado KW Max e a Alpha, uma máquina de limpeza a ser lançada em breve.

De forma consistente e gradativa, o *Lean* tem se expandido em todos

os níveis da organização junto com o desdobramento da estratégia por fluxo de valor (Comercial, Engenharia, Planejamento, Produção, Logística e Implantação de Projetos) e desde 2018, segue o modelo Hoshin Kanri. No fim de 2020, a Kepler Weber realizou uma revisão e estabeleceu seu planejamento estratégico para o ciclo 2021-2023, dentro de um *roadmap* da transformação *Lean*.

Junto com a alta direção, foi formulado o propósito, alinhado à missão e valores, a partir dos quais foram criados planos estratégicos que se desdobraram da diretoria aos demais níveis de lideranças até os colaboradores. Este planejamento é mais abrangente que os anterior-

es, colocando a Kepler Weber em perspectiva com outros atores e *drivers*. Neste sentido a ênfase é dada às oportunidades e riscos, considerando clientes, parceiros, cadeia de fornecedores e tendências de mercado. **GRI 102-22**

Cada diretoria tem seu projeto estratégico e todos estão integrados à uma matriz, na qual se observa o escopo, a amplitude e a interconexão. Entre os projetos e temas endereçados, estão o fortalecimento do mercado externo; o desenvolvimento de produtos escaláveis; a normatização dos padrões de segurança como diferenciais competitivos; a inovação com vistas à automação; e a eficiência energética.

Nem todos abordam diretamente as questões ESG, porque entre os projetos um foi dedicado à criação da Estratégia ESG da Kepler Weber. Em 2021 foi realizado um diagnóstico conduzido por uma consultoria externa que avaliou o nível de aderência da gestão ESG, indicando pontos que demandam ação.

Para 2022, a companhia tem intenção de dar continuidade ao processo para evoluir nos *gaps* identificados. Ao mesmo tempo espera já ter definido sua estratégia e, dessa forma, guiar sua gestão no que se relaciona aos aspectos ESG, dentro das melhores práticas de governança corporativa, com metas ambientais baseadas na ciência e cenários avaliados pelo impacto financeiro das mudanças climáticas.

Ecoeficiência em processos

A jornada *Lean*, como é chamada, alcança toda companhia em diferentes etapas. Cada uma dessas é suportada por indicadores de desempenho, associados a projetos e metas. Um diferencial da Kepler Weber é o elevado patamar de eficiência na gestão integrada de produtos e processos, que se mostrou um fator relevante durante os dois anos de pandemia.

Os efeitos da Covid-19 alcançaram a companhia em diferentes níveis. Desde as medidas de distanciamento e os protocolos sanitários que envolveram toda operação, à crise na cadeia global de suprimentos, exigindo a abertura de novos fornecedores para o aço, assim como a volatilidade de preço e a escassez de produtos que tiveram reflexos nos prazos de entrega. Mesmo com este cenário, a maioria dos indicadores de desempenho relacionados à operação industrial se mantiveram positivos.

Considerando o impacto social, a empresa não parou de produzir e seguiu contratando. Na área ambiental, a Intensidade Energética, medida pelo consumo total (KWh), dividido pelo volume total (toneladas) produzidas, foi a menor dos últimos três anos. Em 2021, o índice foi de 196,01, contra 258,50 de 2019.

O indicador Pedido Complementar Interno (PCI) que reflete o percentual de não conformidade percebido na entrega também teve resultado positivo. Espera-se que o número seja baixo, e o índice registrado foi de 0,40%, contra os 0,49% registrados em 2019.

Um indicador muito relevante, associado ao consumo do aço, é o percentual na produção de sucatas que seguiu o comportamento de queda de 1%, em média, que vem sendo alcançado anualmente, desde 2019, e chegou no seu melhor patamar dos últimos três anos, de 12%.

INDICADORES DE ECOEFICIÊNCIA 2020/2021

Indicadores de qualidade	2021	2020	2019
Pedido Complementar Interno (PCI – % sobre a Receita Líquida)	0,40%	0,34%	0,49%
Pedido Atendimento em Garantia (PAG – % sobre a Receita Líquida)	0,85%	0,82%	0,58%
Nota Global – avaliação de fornecedores (% com a Nota Global acima de 85 pontos)	89%	84%*	92%
Sucatas (% sobre a quantidade de quilos produzidos)	11,88%	12,75%	13,75%
Indicadores de produção (manufatura)	2021	2020	2019
Atendimento a ZRs (conformidade de equipamentos)	47%**	90%	76%
Indicadores socioambientais	2021	2020	2019
Consumo de energia de fontes renováveis	43.333,72	34.641,29	33.996,29
Intensidade energética (KWH/ton)	196,01	227,89	258,50
TX Frequência de Acidentes	19,04***	13,36	17,08

* Nos anos de 2020 e 2021, a Kepler Weber foi fortemente impactada pela pandemia de Covid-19, e seus reflexos foram observados na cadeia de suprimentos, que colapsou puxando a nota global para baixo.

** A queda de 2021 é decorrência dos efeitos da Covid-19 na cadeia que causou escassez de matérias-primas.

*** A elevação da Taxa de Frequência de Acidentes tem relação com o número de novas contratações e o período em que muitos treinamentos presenciais foram dificultados. A elevação da taxa é maior para colaboradores com até três meses de contratação, sendo que 56% dos acidentes envolveram colaboradores com até 12 meses de casa.



Soluções em pós-colheita

GRI 404 103-2

Os clientes da Kepler Weber contam uma ampla gama de soluções em pós-colheita, baseadas em alto padrão de qualidade dos equipamentos e inovação permanente. Nos últimos anos, com a adoção de uma estratégia de diversificação, a companhia estendeu a confiança conquistada por seus produtos ao setor de serviços. A iniciativa respondeu a uma demanda por agilidade na reposição de peças, considerando que os equipamentos são sistemas complexos e têm uma longa vida útil. Com a abertura de novos Centros de Distribuição, localizados estrategicamente, clientes contam com o fornecimento de peças à pronta-entrega e preços de fábrica. A assertividade da estratégia é confirmada pela participação de 15% deste segmento no resultado

consolidado da companhia em 2021, apresentando as melhores margens e a maior recorrência de receita.

A linha de produtos da Kepler Weber contempla sistemas sofisticados que alcançarão uma melhor performance quando operados corretamente. Por isso, outro serviço oferecido atende à demanda de manter equipes treinadas de operadores para assegurar tanto a qualidade dos grãos armazenados, quanto a longevidade do equipamento. Em ambos os casos, os clientes se beneficiam com aumento de retorno sobre o investimento. A Kepler Weber oferece um programa de capacitação para este público que pode ser contratado a qualquer momento, podendo ainda ser realizado *in loco*, na propriedade agrícola.

GRI 404 103-2

Em pesquisa realizada, a Kepler Weber registrou índices de 20% a 35% no rendimento de secadores a partir das regulagens e orientações realizadas junto aos operadores dos equipamentos, revertendo em ganhos para os clientes.

O portfólio com quatro linhas, entre produtos e serviços

GRI 102-1 GRI 102-2

1 Sistemas de armazenagem

Com longa trajetória neste segmento, em 2021, esta linha representou 70% da receita consolidada. Trata-se de um sistema de estrutura complexa, que envolve as diferentes etapas do processo de armazenagem a fim de manter todas as características do grão, tanto sob os aspectos sanitários, quanto da preservação da qualidade.

Nosso portfólio foi pensado para atender as necessidades dos clientes, independente do tamanho do seu negócio e também de forma modular, que permite a ampliação gradativa de sua unidade.

SILOS ARMAZENADORES

Os três principais formatos são: planos, elevados e as telhas metálicas.

MÁQUINAS DE LIMPEZA

Utilizadas para retirar as impurezas grossas, médias e leves dos grãos e até mesmo grãos quebrados.

SECADORES

Disponíveis com capacidade de 25 a 300 toneladas, com aplicação para milho, soja, arroz e trigo. Tem com fonte de geração de calor a biomassa (lenha e cavaco), bem como o uso de biogás ou mesmo o etanol de milho.

TRANSPORTADORES

Em dois formatos (horizontais e verticais) e quatro modelos (elevadores agrícolas, roscas transportadoras, correias transportadoras e, os transportadores de corrente, empregados em carga e descarga e movimentação de granéis).





GRI 102-2

2 Portos e terminais

Embora com participação menor na receita, este segmento é estratégico para a Kepler Weber e, em 28 anos de atuação, a companhia já registrou mais de 100 cases de sucesso em portos e terminais. A expectativa é que a unidade de negócios seja impulsionada em 2022 devido ao novo Marco Legal das Ferrovias, que pode gerar R\$ 80 bilhões em investimentos para ampliar a capacidade de escoamento de grãos em até 100 milhões de toneladas, aumentando a demanda por novas estruturas de movimentação de grãos nos terminais portuários.

A linha contempla equipamentos que envolvem projetos de engenharia avançados e cálculos estruturais significativos para suportar uma operação ininterrupta durante todo o ano. Além disso, os portos marítimos e pluviais, estação de transbordo multimodais, terminais de açúcar,

indústria de flutuantes e processamento de grãos e granéis sólidos em geral, operam, com fluxos de até 3 mil toneladas e capacidade de até 30 mil toneladas o que exige de tais estruturas mais robustez que os silos utilizados em propriedades rurais.

Mais que equipamentos robustos e confiáveis, a Kepler desenvolve soluções completas e customizadas de acordo com as necessidades de cada cliente. O portfólio é constituído por diferentes tipos, adequando-se a todas as demandas.

- Transportador de correia convencional
- Transportador de correia enclausurado / *KW Robust*
- Transportador de correia semifechado
- Transportadores de corrente
- Elevadores de caçamba
- Estruturas metálicas
- Silos metálicos

Portos e terminais de transbordo multimodais

Entre os projetos previstos com entrega para 2022 está o fornecimento de dois projetos relevantes. A Kepler Weber fornecerá projetos de expansão de movimentação de grãos com mais de 5 milhões de toneladas em Paranaguá (PR) com a contratação de 1.400 metros de transportadores de correia e 135 metros de elevadores de caçamba para atender a capacidade estática de armazenagem de 88 mil toneladas.

Entrega 360°: serviços diferenciados

Outra inovação dentro da ampliação dos serviços, baseados em oferecer mais comodidade e segurança para os clientes é a Entrega 360°. Neste formato, a própria equipe de Projetos da Kepler Weber assume todas as demais etapas de desenvolvimento, até a entrega final com os sistemas em plena operação, incluindo o treinamento das equipes para operar os equipamentos. As etapas sob responsabilidade incluem: engenharia civil e estruturas metálicas, mecânica, elétrica, automação e treinamentos.

GRI 102-2

3 Peças de reposição e serviços

O Departamento de Reposição e Serviços conta com cinco Centros de Distribuição (CD) com localização estratégica (MT, MS, GO, PR e RS), que trazem segurança e agilidade na manutenção dos equipamentos, com peças à pronta-entrega e preços de fábrica. Essa estratégia foi apoiada pela criação de novos Centros de Distribuição. Vale destacar que o CD de Cuiabá (MT), lançado em 2020, com 3,1 mil m², é voltado exclusivamente para peças.

Considerando que a vida útil de um silo é de aproximadamente 30 anos e suas estruturas são complexas, possuindo muitos componentes, os serviços de pós-venda aumentam a confiança na marca, pela proximidade com o produtor.

Considerando todo o portfólio de serviços, a Kepler Weber coloca à disposição dos clientes nesta linha

- Manutenção preventiva
- Reforma
- Ampliações e modernização de equipamentos
- Adequação às normativas NR e NPT27
- Assistência técnica remota e *in loco*
- Treinamentos
- Serviços de acompanhamento de safra
- Automação de equipamentos
- Consultoria especializada para projetos
- *Startup* de obras
- Serviços de manutenção e revisão das unidades de beneficiamento

GRI 102-2

4 Seleção óptica de grãos

Em 2020, a Kepler Weber adquiriu a marca Seletron, incorporando ao seu portfólio a venda de equipamentos para seleção óptica de grãos. A seleção por cor é uma importante etapa no pós-colheita de produtos como arroz, feijão, amendoim e café.

Desde 2020, o portfólio abrange a seleção óptica de grãos.





Inovação para impulsionar o agronegócio

GRI 102-2

A Kepler Weber atribui a conquista de seus 97 anos de mercado a sua capacidade de inovar e o compromisso de investir para se manter na vanguarda do setor de pós-colheita. Esta mentalidade faz ainda mais sentido, com a incorporação de tecnologias digitais embarcadas em seus equipamentos.

A companhia projeta seguir como uma referência em inovação neste segmento, porém, não mais em produtos e serviços e sim em soluções integradas que impulsionem a evolução do agronegócio. Os produtos lançados nos últimos dois anos refletem estas premissas.

Na fazenda digital, a tomada de decisão é realizada com o gerenciamento a partir de uma central de operações, que pode estar a metros ou quilômetros de distância do campo. Lá são analisados os dados para o planejamento agrícola da próxima safra. A Kepler Weber usa a inovação para potencializar a conectividade, facilitando o acesso remoto às informações entre as unidades operacionais e administrativas das propriedades agrícolas.

Os recursos de automação da plataforma *IoT Sync* da Kepler Weber respondem com maior

precisão, redução de consumo de energia, além do monitoramento em tempo real. A nova linha de secagem já conta com interface gráfica, e controles de frequência para o monitoramento simultâneo de todos os motores de partida do equipamento de secagem. Com a incorporação destas facilidades, os equipamentos Kepler Weber combinam maior segurança na operação, e o controle no monitoramento em transportadores e equipamentos de armazenagem.

Um dos pontos críticos relacionados às questões sociais e ambientais da operação portuária é a emissão de partículas. Pensando nisso, a nova linha *KWRobust*, destinada a portos e terminais, conta com um sistema enclausurado que evita a proliferação de particulados.

Padrões internacionais para garantir segurança e proteger a vida

GRI 416 103-1 GRI 416 103-2 GRI 416 103-3 GRI 416-2

A segunda grande área de inovação se relaciona ao aumento dos índices de segurança dos novos sistemas de armazenagem Kepler Weber. Foram implementados testes e controles para evitar o acesso de pessoas em condições inseguras, confirmando o compromisso da companhia com um ambiente seguro para todos os envolvidos na armazenagem.

Para resguardar a saúde e segurança dos usuários, durante a etapa de projeto, uma equipe multidisciplinar realiza uma análise sistemática de riscos, os quais são avaliados e, posteriormente, reduzidos tecnicamente ao menor nível possível. Este processo ocorre em conformidade com a norma NBR ISO 12100:2013. **GRI 416 103-2**

Vale destacar que embora no Brasil, as máquinas e os equipamentos destinados aos sistemas de armazenagem e beneficiamento de grãos não contem com Normas Técnicas, a Kepler Weber tomou a decisão de seguir as diretrizes dos padrões internacionais. **GRI 416 103-1**

Dessa forma, ainda na etapa de projetos, ocorrem estudos técnicos para dimensionar os elementos estruturais com a determinação de resistências. O corpo dos silos segue as normas internacionais AISI S100-12 e AISC S360-10. Para a determinação das pressões, devido ao produto armazenado, utiliza-se a norma ANSI/ASAE EP 433:1991 (reaffirmed 2011). Quando um projeto não é abrangido por nenhuma das anteriores, a equipe aplica a norma europeia EN 1991-4:2006 (E). **GRI 416 103-2**

A Kepler Weber busca atender a todas as conformidades, porém eventuais questionamentos podem ocorrer, diante dos quais a companhia toma todas as providências cabíveis para buscar a solução. **GRI 416-2**

A área de Engenharia de Produtos da Kepler Weber assegura o correto dimensionamento dos projetos para atender às demandas, conforme a destinação. Contudo, um dos desafios se relaciona aos aspectos de segurança e eficiência ambiental fora da operação da companhia. A maior fonte de risco corre no uso do equipamento, ao longo de todo o ciclo de vida, já dentro das propriedades dos clientes. Uma ação da Kepler Weber é a ampliação e facilitação da oferta de serviços de treinamento e manutenção preventiva, buscando fomentar a cons-

cientização de todos os envolvidos sobre os riscos e os benefícios para a proteção das pessoas e a longevidade do equipamento. **GRI 416 103-2**

Como parte deste esforço e compromisso com as pautas de interesse social, em 2020, a Kepler Weber capitaneou o processo de criação da CE-203:020.001 – Máquinas e Equipamentos para Sistemas de Armazenagem e Beneficiamento de Grãos Vegetais no âmbito da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), visando à promoção da normatização dos sistemas de armazenagem e beneficiamento de grãos. O objetivo foi preencher a lacuna anterior e elevar o nível de confiabilidade e segurança das estruturas e equipamentos destinados ao setor de pós-colheita. **GRI 416 103-3**

A segurança dos usuários é uma premissa que começa na etapa de projeto, sendo tratada por uma equipe multidisciplinar que antes realiza análises sistemáticas de riscos.

04. Compromisso com pessoas



Gerar valor na vida das pessoas

GRI 401 103-1 GRI 401 103-2 GRI 401 103-3

No que se refere ao capital humano, a Kepler Weber segue a missão corporativa de gerar valor na vida das pessoas, uma vez que essas representam um pilar fundamental para sustentar a construção de uma corporação sustentável, inovadora que cuida de seus clientes e parceiros.

A conexão com o negócio se manifesta em seu *slogan* “Respeito pelo seu futuro” que reafirma o compromisso da Kepler Weber com decisões pautadas na busca de um mundo melhor que se estende à sociedade que é impactada e se beneficia das soluções em pós-colheita da companhia, mas também

para quem deseja construir sua carreira aqui. **GRI 401 103-1**

Para tornar suas operações um espaço de realização profissional e pessoal, a área de Gente e Gestão coordena ações sustentadas para que a companhia ofereça um ambiente de qualidade e oportunidades para todos, atraindo pessoas alinhadas com seus valores. Como política, a área responsável prioriza investimentos relacionados ao desenvolvimento profissional dos colaboradores de forma integrada entre treinamentos, educação e segurança, com a valorização do bem-estar e da qualidade de vida.

Sob a perspectiva de que o resultado dessa harmonia promove o engajamento, aumenta o desempenho das equipes e a vontade de permanecer. **GRI 401 103-2**

Nos últimos três anos, foram gerados empregos de forma linear e consistente em todas as regiões de operação da Kepler Weber. Somente em 2021, foram 185 empregos, o que representa um índice de crescimento de 12,37% no quadro funcional se comparado ao ano anterior. Gerar emprego e renda é uma forma de contribuir direta e indiretamente para a melhoria de vida da população. **GRI 401 103-2 / GRI 401 103-3**



GRI 102-8 INFORMAÇÕES SOBRE EMPREGADOS E OUTROS TRABALHADORES

GRI 102-8b Número de empregados por tipo de contrato de trabalho e gênero

Tipo de contrato	2021			2020			2019		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Tempo determinado	118	56	174	136	69	205	9	4	13
Tempo indeterminado	1.195	311	1.506	1.061	229	1.290	964	191	1.155
Total	1.313	367	1.680	1.197	298	1.495	973	195	1.168

GRI 102-8b Número de empregados por tipo de contrato de trabalho e região

Região	2021			2020			2019		
	Tempo determinado	Tempo indeterminado	Total	Tempo determinado	Tempo indeterminado	Total	Tempo determinado	Tempo indeterminado	Total
Região Centro-Oeste	49	335	384	0	284	284	2	234	236
Região Sudeste	0	13	13	0	9	9	0	9	9
Região Sul	125	1158	1.283	205	997	1.1202	11	912	923
Total	174	1.506	1.680	205	1.290	1.495	13	1.155	1.168

GRI 102-8b Número de empregados por tipo de emprego e região

Região	2021		2020		2019	
	Jornada integral	Total	Jornada integral	Total	Jornada integral	Total
Região Centro-Oeste	384	384	284	284	236	236
Região Sudeste	13	13	9	9	9	9
Região Sul	1283	1283	1202	1202	923	923
Total	1.680	1.680	1.495	1.495	1.168	1.168

A empresa não tem funcionários em jornada parcial.

GRI 102-8b Número de empregados por tipo de emprego e gênero

Tipo de emprego	2021			2020			2019		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Jornada integral	1.313	367	1.680	1.197	298	1.495	973	195	1.168
Total	1.313	367	1.680	1.197	298	1.495	973	195	1.168

A empresa não tem funcionários em jornada parcial.

Atração e valorização de pessoas

GRI 401 103-1 GRI 401 103-2
GRI 401 103-3 GRI 405-1

Para alcançar a maximização do potencial humano, como ponto central das práticas de gestão de pessoas, a Kepler Weber conta com uma área bem estruturada responsável pelas práticas de atração e retenção de pessoas. A gestão é apoiada por ferramentas de mercado e suas ações são pautadas por diretrizes de longo prazo. **GRI 401 103-1 / GRI 401 103-2**

COMPROMISSO SUSTENTÁVEL E DE CIDADANIA

Com um forte posicionamento de responsabilidade social, busca fomentar esse comportamento nas pessoas, ao mesmo tempo que isso serve como fator de motivação aos colaboradores que estejam alinhados com esse perfil.

PROMOÇÃO DA EMPLOYER BRANDING

Para fortalecer ainda mais a Kepler Weber como marca empregadora, foi desenvolvido um plano de ação e divulgação que valoriza os atributos e diferenciais, especialmente, relacionados ao impacto positivo do negócio para a sociedade. A conquista da certificação como Excelente Lugar para Trabalhar da GPTW, em 2021, faz parte dessa estratégia de dar mais visibilidade à marca contratante.

VISÃO DE EMPLOYEE EXPERIENCE

Oferece as melhores experiências possíveis durante todas as etapas da jornada do colaborador, investindo em reconhecimento, valorização, desenvolvimento e geração de impacto positivo. Uma das ações é o

Programa de Mérito, lançado em 2021, que resultou em 364 colaboradores reconhecidos pela performance, além disso também tivemos 293 colaboradores promovidos.

GRI 401 103-3

PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

Compromisso com um ambiente que garanta a inclusão de PCDs e com a promoção de um ambiente mais diverso para todos os grupos sociais. A companhia também está comprometida em aumentar a representatividade de mulheres, pretos e LGBTQIA+ entre os colaboradores. **GRI 405-1**

PREPARAR LIDERANÇAS DE ALTA PERFORMANCE

Assessment e outras práticas de desenvolvimento para que os líderes sejam embaixadores da marca e da cultura Kepler Weber. Dessa forma, é assegurado o avanço contínuo do índice de engajamento das equipes, para que cada área seja um lugar em que todos se sintam incluídos e com oportunidades de crescimento.

Números em 2021

GRI 401 103-3

185

novos empregos

12,37%

crescimento vs. 2020

GRI 102-41

100%

dos colaboradores em regime CLT são cobertos pelo acordo coletivo

GRI 401-1 NOVAS CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE DE EMPREGADOS

GRI 401-1a Número total e taxa de novas contratações de empregados, discriminados por faixa etária, gênero e região

Faixa etária	2021			2020			2019		
	Total empregados	Número novas contratações	Taxa	Total empregados	Número novas contratações	Taxa	Total empregados	Número novas contratações	Taxa
Abaixo de 30 anos	557	203	36,45%	405	128	31,60%	306	72	23,53%
Entre 30 e 50 anos	828	176	21,26%	768	120	15,63%	729	112	15,36%
Acima de 50 anos	121	18	14,88%	117	12	10,26%	120	8	6,67%
Total	1.506	397	26,36%	1.290	260	20,16%	1.155	192	16,62%

Gênero	2021			2020			2019		
	Total empregados	Número novas contratações	Taxa	Total empregados	Número novas contratações	Taxa	Total empregados	Número novas contratações	Taxa
Homens	1.195	279	23,35%	1.061	207	19,51%	964	154	15,98%
Mulheres	311	118	37,94%	229	53	23,14%	191	38	19,90%
Total	1.506	397	26,36%	1.290	260	20,16%	1.155	192	16,62%

Região	2021			2020			2019		
	Total empregados	Número de contratações	Taxa	Total empregados	Número de contratações	Taxa	Total empregados	Número de contratações	Taxa
Região Centro-Oeste	335	93	27,76%	284	84	29,58%	234	59	25,21%
Região Sudeste	13	3	23,08%	9	1	11,11%	9	2	22,22%
Região Sul	1.158	301	25,99%	997	175	17,55%	912	131	14,36%
Total	1.506	397	26,36%	1.290	260	20,16%	1.155	192	16,62%

GRI 401-1 NOVAS CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE DE EMPREGADOS

GRI 401-1b Número total e taxa de empregados, discriminados por faixa etária, gênero e região

Faixa etária	2021			2020			2019		
	Total empregados	Número demissões	Taxa	Total empregados	Número demissões	Taxa	Total empregados	Número demissões	Taxa
Abaixo de 30 anos	557	51	9,16%	405	50	12,35%	306	80	26,14%
Entre 30 e 50 anos	828	81	9,78%	768	69	8,98%	729	106	14,54%
Acima de 50 anos	121	12	9,92%	117	14	11,97%	120	15	12,50%
Total	1.506	144	9,56%	1.290	133	10,31%	1.155	201	17,40%

Gênero	2021			2020			2019		
	Total empregados	Número demissões	Taxa	Total empregados	Número demissões	Taxa	Total empregados	Número demissões	Taxa
Homens	1.195	122	10,21%	1.061	117	11,03%	964	31	3,22%
Mulheres	311	22	7,07%	229	16	6,99%	191	170	89,01%
Total	1.506	144	9,56%	1.290	133	10,31%	1.155	201	17,40%

Região	2021			2020			2019		
	Total empregados	Número demissões	Taxa	Total empregados	Número demissões	Taxa	Total empregados	Número demissões	Taxa
Região Centro-Oeste	335	45	13,43%	284	39	13,73%	234	73	31,20%
Região Sudeste	13	1	7,69%	9	-	0,00%	9	2	22,22%
Região Sul	1.158	98	8,46%	997	94	9,43%	912	126	13,82%
Total	1.506	144	9,56%	1.290	133	10,31%	1.155	201	17,40%



Cuidar bem dos colaboradores

Um pacote de benefícios consistente é a forma de proporcionar tranquilidade ao colaborador para que realize suas tarefas sem preocupações que afetem seu desempenho, causando risco à sua segurança. O cuidado com a saúde, incluindo des-

contos em remédios, é um benefício extensivo à família. Já entre os benefícios adicionais, está um pacote de previdência complementar para assegurar que os colaboradores desfrutem a vida com tranquilidade quando a aposentadoria chegar.

GRI 401-2 BENEFÍCIOS PADRÕES

Plano de saúde: cobertura completa para os colaboradores e de 50% para os seus dependentes.

Descontos para compras em farmácias conveniadas: os percentuais variam de 30% a 70%.

Seguro de vida: 100% do seguro de vida pago pela empresa, com cobertura de até 24 vezes o salário nominal.

Restaurante nas dependências da empresa: 80% da refeição paga pela empresa e 20% paga pelo colaborador.

Vale transporte: 50% custeado pela empresa e limitado a 6% do salário.

Participação nos Lucros e Resultados (PLR).

GRI 401-2 BENEFÍCIOS ADICIONAIS (CONFORME SALÁRIO)

Previdência privada: o percentual varia de acordo com o salário e a empresa contribui na mesma proporção que o colaborador.

Vale alimentação: a empresa subsidia 90% do valor total do cartão.

GRI 401-2 BENEFÍCIOS ESPECÍFICOS PARA UNIDADE SÃO PAULO

Os colaboradores contam com todos os benefícios padrão, porém, considerando as acentuadas diferenças do custo de vida da capital paulista, a companhia realizou adequações no plano de benefícios dos colaboradores alocados nesta posição.

Plano de saúde: plano de abrangência nacional com cobertura geral e extensiva aos dependentes. A Kepler participa em 80% do valor da mensalidade do colaborador e de seus dependentes.

Vale refeição: a empresa paga 80% do custo total.



Licença parental

GRI 401-3

Nos últimos três anos, a participação feminina vem aumentando gradativamente. As mulheres representavam 17% em 2019 e 21% em 2021. Faz parte da cultura de inclusão oferecer a estabilidade para que mulheres, mas também os homens, encontrem tranquilidade para realização de projetos pessoais, como o de ter filhos. A licença maternidade é de 120 dias e a paternidade de cinco dias, em conformidade com a legislação trabalhista. Adicionalmente a licença pode ser estendida, para mães em 180 dias e, para pais em 20 dias. A taxa de retorno foi de 100% para ambos em todo período coberto pelo relatório. Quanto à retenção, em 2021 foi de 86,54%, maior que a de 2020, de 80,30%, durante a pandemia.

GRI 401-3a NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS COM DIREITO A TIRAR LICENÇA-MATERNIDADE/PATERNIDADE, DISCRIMINADOS POR GÊNERO

Ano	Homens	Mulheres
2020	1.061	229
2021	1.195	311

GRI 401-3b NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS QUE TIRARAM LICENÇA-MATERNIDADE/PATERNIDADE, DISCRIMINADOS POR GÊNERO

Ano	Homens	Mulheres	Total
2020	52	14	66
2021	36	16	52

GRI 401-3c NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS QUE RETORNARAM AO TRABALHO DEPOIS DO TÉRMINO DA LICENÇA-MATERNIDADE/PATERNIDADE, DISCRIMINADOS POR GÊNERO

Ano	Homens	Mulheres	Total
2020	52	14	66
2021	36	16	52

GRI 401-3d NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS QUE RETORNARAM AO TRABALHO DEPOIS DO TÉRMINO DA LICENÇA-MATERNIDADE/PATERNIDADE E CONTINUARAM EMPREGADOS DOZE MESES APÓS SEU RETORNO AO TRABALHO, DISCRIMINADOS POR GÊNERO

Ano	Homens	Mulheres	Total
2020	43	10	53
2021	32	13	45

GRI 401-3e TAXAS DE RETORNO AO TRABALHO E RETENÇÃO DE EMPREGADOS QUE TIRARAM LICENÇA-MATERNIDADE/PATERNIDADE, DISCRIMINADAS POR GÊNERO

Ano	Taxa de retorno ao trabalho	Taxa de retenção
2020	100%	80,30%
2021	100%	86,54%

Treinamento e desenvolvimento

GRI 404 103-1 GRI 404 103-2 GRI 404 103-3

Com um modelo de negócio baseado em uma rede de fornecedores de diferentes segmentos para a execução dos projetos, a Kepler Weber tem uma ação bastante robusta para integrar sua cadeia de valor. Assim, o planejamento anual de treinamento e desenvolvimento contempla os públicos internos e externos, considerando ambos prioritários na política de desenvolvimento que, por sua vez, está alinhada com o propósito de cuidar da vida. **GRI 404 103-1**

Os colaboradores diretos da Kepler Weber estão distribuídos

entre as plantas e a unidade administrativa. Cada categoria funcional conta com um plano de treinamento anual, e trilhas de desenvolvimento formuladas pela área de Gente & Gestão. **GRI 404 103-1**

O plano de aprendizado é elaborado a partir das necessidades de desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais, considerando o atendimento aos requisitos legais e às estratégias do negócio, visando o longo prazo. O mapa é traçado a partir do Levantamento de Necessidades de Treinamento

de cada área e do Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), sendo alinhado à estratégia organizacional.

GRI 404 103-2

A pandemia trouxe um desafio, e no ano de 2020, diante da complexidade do cenário de distanciamento e trabalho remoto, a companhia realizou um investimento robusto para não interromper as ações planejadas, adequando formatos e ferramentas de forma ágil. O valor investido por colaborador foi de R\$ 666,00. Ao mesmo tempo, a aceleração digital trouxe oportunidades de potencia-

lizar a plataforma de cursos *online* já existente, assim como houve reforço das competências digitais no rol de treinamentos. **GRI 404-103-3**

Em 2021, o número de horas de treinamento por colaborador aumentou 20%, comparado ao ano de 2020, fechando o período com uma média geral de 51,75 horas de treinamento por colaborador. Um dado relevante de 2021 foi o número de horas de treinamento para a equipe operacional que abrangeu 1.102 pessoas e obteve média de 64,14 horas por colaborador, a maior entre as três categorias funcionais. **GRI 404-1**

Treinamento

GRI 401-1

10,60 horas
plataforma *online*

41,15 horas
in company, externo
ou interno

GRI 404-1 MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR ANO POR EMPREGADO
GRI 404-1 Média de horas de capacitação realizada pelos empregados da organização durante o período coberto pelo relatório por categoria funcional

Por categoria	2021			2020			2019		
	Nº de pessoas treinadas	Total de horas	Horas de treinamento por pessoa	Nº de pessoas treinadas	Total de horas	Horas de treinamento por pessoa	Nº de pessoas treinadas	Total de horas	Horas de treinamento por pessoa
Liderança	101	4.349,05	43,06	90	6.670,60	74,12	92	8.741,77	95,02
Administrativo	453	10.681,60	23,58	401	12.965,20	32,33	342	12.948,33	37,86
Operacional	1.102	70.681,57	64,14	976	43.725,00	44,80	738	35.011,26	47,44
Total	1.656	85.712	51,75	1.467	63.360,80	43,19	1.172	56.701,36	48,38

A empresa atualmente não monitora o indicador de treinamento e educação por gênero.

GRI 404 103-2

Plataforma de aprendizagem

Na plataforma *online*, os conteúdos são baseados nos norteadores estratégicos, o que expande a capacidade da companhia de promover, simultaneamente, o desenvolvimento técnico e o alinhamento às diretrizes. Neste ambiente digital e acessível 24 horas

por dia, os colaboradores têm a flexibilidade de avançar e adquirir novas competências em uma gama completa de treinamentos. O modelo se consolidou pela facilidade de acesso e multiplicidade de conteúdos, passando a integrar as políticas de treinamento. Uma

das vantagens do formato é a participação em eventos e cursos externos, seja para ampliar conhecimentos, seja para fortalecer relacionamentos, sem a necessidade de deslocamento dos participantes, o que traz ganhos significativos do ponto de vista social e ambiental.

Em 2021, a companhia não possuía uma política formal relacionada à atualização das habilidades, para ampliar a empregabilidade dos colaboradores, nem assistência à transição de carreira. Para cargos executivos, contudo, existem iniciativas voltadas à preparação para a aposentadoria e novas oportunidades. **GRI 404-2**

Formação de novas lideranças

GRI 404 103-1 GRI 404 103-2 GRI 404 103-3

A preparação de lideranças é uma estratégia de sucessão, aliada à promoção do capital intelectual da companhia com ganhos para os colaboradores, que são preparados internamente para assumir novos desafios, e também para a Kepler Weber que fundamenta seu crescimento. **GRI 404 103-1**

O plano de desenvolvimento e sucessão contempla as ferramentas de *assessment* e *coaching* para toda gestão. Em 2020, a companhia iniciou o processo de *assessment* para os executivos, que englobará 100% da liderança em 2022, ou seja, cargos de gerência, coordenação e supervisão. Para o aprimoramento destes profissionais, a partir de 2021 iniciaram-se as sessões de *coaching*, trabalho este, que será cíclico e continuado na companhia. **GRI 404 103-3**

Houve uma intensificação das ações de desenvolvimento para cargos de gestão ao longo de 2021, acompanhando o forte desempenho da companhia e as questões abordadas tiveram foco, tanto em aspectos comportamentais, quanto habilidades relacionadas às estratégias do negócio. Neste processo, os gestores atuam como mentores, uma vez que além da própria experiência pessoal, contribuem com a transmissão de conhecimento e compartilham a cultura organizacional. Para 2022, o trabalho de fortalecimento com lideranças segue como uma das prioridades. **GRI 404 103-2 / GRI 404 103-3**

O Programa 1ª Liderança que foi implementado em 2019 vem trazendo muitos resultados. Em 2020, 47% dos participantes já ocupavam

posições de gestão. Embora o foco seja a área operacional, no ano de 2021 foi implementada um programa com viés voltado ao desenvolvimento de competências do público administrativo.

O objetivo do programa é despertar nas pessoas o protagonismo frente ao desenvolvimento de suas carreiras. Levando-as a se desafiar de forma que se sintam estimuladas a buscar as competências que o contexto demanda para estarem prontas para assumir novos desafios em posições de liderança, dentro de oportunidades oferecidas pela Kepler Weber. Dos participantes da turma conduzida em 2021, 20% assumiram posições de liderança e outros 20% estavam em transição de carreira. **GRI 404 103-2 / GRI 404 103-3**

GRI 401-1

Programa 1ª Liderança

2020

47%
participantes conquistaram posições de liderança

2021

20%
participantes assumiram posições de liderança

20%
participante estão em transição de carreira



Incentivo à leitura

A Kepler Weber tem a convicção de que o hábito de ler é uma fonte de aprendizado e desenvolvimento pessoal. Por isso, possui uma biblioteca com sala de leitura na unidade de Campo Grande (MS) e, em Panambi (RS), mantém parceria com o Serviço Social da Indústria (SESI) que disponibiliza bibliotecas na unidade.



GRI 404 103-2

Kepler Talks

O desenvolvimento de lideranças não ocorre apenas em processos formais de treinamento, aprender por meio da interação com executivos experientes em cargos da alta direção propicia proximidade, conhecimento mútuo, sendo uma fonte de trocas na formação dos líderes. Implementado em 2020, o Kepler Talks, acontece mensalmente, abordando temas diversos, ligados a tendências do setor, inovação, casos de sucessos que geram ideias de novos projetos e fortalecem os valores da Kepler Weber.

GRI 405-1

Não houve registro de casos de discriminação ocorridos na Kepler Weber ao longo de 2020 e 2021.



Diversidade, equidade e inclusão

GRI 405 103-1 | GRI 405-1

A Kepler Weber valoriza as questões de diversidade, equidade e inclusão na perspectiva de que um ambiente inclusivo, com igualdade de oportunidades, contribui para a pluralidade de experiências e ideias, melhora o clima e o engajamento dos colaboradores e promove maiores índices de inovação. O tema já foi incluído no Código de Ética, contudo a companhia está ciente de que está no começo desta jornada e há muito a ser feito. **GRI 405 103-1**

Para o período de 2022-2023, a companhia estabeleceu metas de ampliação do número de Pessoas com Deficiência (PCDs) nas operações dentro de programas para potencializar a inclusão de necessidades específicas. **GRI 405-1**

GRI 405 103-1

Princípios Gerais para diversidade e inclusão (Código de Ética)

O tema é descrito no capítulo Princípios Gerais, estabelecendo compromissos e diretrizes

DIVERSIDADE

A conduta empresarial da Kepler Weber é pautada no respeito às pessoas e na responsabilidade social, no desenvolvimento de seus profissionais e de seus negócios baseados na honestidade e integridade, tendo como condição irrevogável o respeito e a dignidade, promovendo à diversidade.

DISCRIMINAÇÃO E PRECONCEITO

A Kepler Weber não tolera qualquer tipo de discriminação, seja ela de natureza econômica, social, política, filosófica, religiosa, orientação sexual, étnica, de gênero, racial, enfermidade, limitação física ou mental.

GRI 405-1 DIVERSIDADE NOS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA E ENTRE OS EMPREGADOS

GRI 405-1b Porcentagem de pessoas com deficiência (PCDs) entre os empregados, por categoria funcional

		2021			2020			2019		
		Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Diretoria	Número	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Percentual	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Lideranças	Número	1	2	3	1	2	3	1	2	3
	Percentual	0,1%	0,1%	0,2%	0,1%	0,2%	0,2%	0,1%	0,2%	0,3%
Força de Vendas	Número	1	0	1	2	0	2	2	0	2
	Percentual	0,1%	0%	0,1%	0,2%	0%	0,2%	0,2%	0%	0,2%
Administrativo	Número	7	3	10	5	3	8	5	3	8
	Percentual	0%	0%	1%	0,4%	0,2%	0,6%	0,4%	0,3%	0,7%
Operacional	Número	50	8	58	42	3	45	46	4	50
	Percentual	3%	1%	4%	3,3%	0,2%	3,5%	4,0%	0,3%	4,3%
Jovem Aprendiz	Número	1	4	5	1	4	5	0	0	0
	Percentual	0,1%	0%	0,3%	0,1%	0,3%	0,4%	0%	0%	0%
Total	Número	60	17	77	51	12	63	54	9	63
	Percentual	4%	1,1%	5,10%	3,9%	0,9%	4,9%	4,7%	0,8%	5,4%

O total percentual é proporcional ao total de funcionários da empresa por ano.

Jornada da diversidade

GRI 405 103-1 | GRI 405 103-2 | GRI 405 103-3

No que se refere à diversidade e equidade de gênero, a companhia está ciente da trajetória a ser percorrida para compor um time mais diverso e inclusivo em suas unidades e ainda que não tenha definido parâmetros e estipulado metas de contratação para os diferentes grupos sociais, etários, étnicos e de gênero. A liderança está comprometida com a promoção da diversidade em todas as unidades, tanto administrativa, quanto operacionais. **GRI 405 103-1 / GRI 405 103-2**

O gênero masculino ainda é preponderante, especialmente nas fábricas, embora a companhia

tenha realizado esforços constantes para superar barreiras, mas esbarra em dificuldades como encontrar candidatas para o segundo turno de produção devido ao horário de término ocorrer no fim da noite. Dentro do quadro de gestores, também se observa uma predominância de homens na equipe (80,35%). De forma diligente, a Kepler Weber busca oportunidades para reverter este cenário e os dados demonstram que, embora sutil, a participação feminina tem crescido de forma gradativa desde 2019, passando de 17% para 21%, em 2021. **GRI 405 103-2 / GRI 405 103-3**



GRI 405-1 DIVERSIDADE NOS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA E ENTRE OS EMPREGADOS

GRI 405-1b Porcentagem de empregados, por categoria funcional, por gênero

		2021			2020			2019		
		Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Diretoria	Número	6	2	8	5	2	7	5	2	7
	Percentual	75%	25%	100%	71%	29%	100%	71%	29%	100%
Lideranças	Número	81	12	93	73	10	83	77	8	85
	Percentual	87%	13%	100%	88%	12%	100%	91%	9%	100%
Força de Vendas	Número	59	8	67	53	9	62	51	11	62
	Percentual	88%	12%	100%	85%	15%	100%	82%	18%	100%
Administrativo	Número	236	111	347	209	90	299	187	84	271
	Percentual	68%	32%	100%	70%	30%	100%	69%	31%	100%
Operacional	Número	803	152	955	700	101	801	638	84	722
	Percentual	84%	16%	100%	87%	13%	100%	12%	88%	100%
Jovem Aprendiz	Número	13	26	39	23	17	40	7	2	9
	Percentual	33%	67%	100%	58%	43%	100%	78%	22%	100%
Total	Número	1.198	311	1.509	1.063	229	1.292	411	745	1.156
	Percentual	79%	21%	100%	82%	18%	100%	36%	64%	100%

GRI 405-1 DIVERSIDADE NOS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA E ENTRE OS EMPREGADOS

GRI 405-1b Porcentagem de empregados, por categoria funcional, por faixa etária

		2021				2020				2019			
		Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Total	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Total	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Total
Diretoria	Número	0	5	3	8	0	5	2	7	0	4	3	7
	Percentual	0%	62,50%	37,50%	100%	0%	71,43%	28,57%	100%	0%	57,14%	42,86%	100%
Lideranças	Número	7	84	2	93	8	71	4	83	8	71	6	85
	Percentual	7,53%	90,32%	2,15%	100%	9,64%	85,54%	4,82%	100%	9,41%	83,53%	7,06%	100%
Força de Vendas	Número	19	42	6	67	19	38	5	62	23	34	5	62
	Percentual	28,36%	62,69%	8,96%	100%	30,65%	61,29%	8,06%	100%	37,10%	54,84%	8,06%	100%
Administrativo	Número	90	234	23	347	73	204	22	299	70	181	20	271
	Percentual	25,94%	67,44%	6,63%	100%	24,41%	68,23%	7,36%	100%	25,83%	66,79%	7,38%	100%
Operacional	Número	337	503	115	955	266	436	99	801	246	388	88	722
	Percentual	35,29%	52,67%	12,04%	100%	33,21%	54,43%	12,36%	100%	34,07%	53,74%	12,19%	100%
Jovem Aprendiz	Número	39	0	0	39	39	1	0	40	9	0	0	9
	Percentual	100%	0%	0%	100%	97,50%	2,50%	0%	100%	100%	0%	0%	100%
Total	Número	492	868	149	1.509	405	755	132	1.292	356	678	122	1.156
	Percentual	32,60%	57,52%	9,87%	100%	31,35%	58,44%	10,22%	100%	30,80%	58,65%	10,55%	100%

GRI 405-1 DIVERSIDADE NOS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA E ENTRE OS EMPREGADOS

GRI 405-1b Porcentagem de empregados negros, por categoria funcional

		2021			2020			2019		
		Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Diretoria	Número	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Percentual	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Lideranças	Número	1	0	1	0	0	0	0	0	0
	Percentual	0,1%	0%	0,1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Força de Vendas	Número	1	0	1	1	0	1	1	1	2
	Percentual	0,1%	0%	0,1%	0,1%	0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%
Administrativo	Número	6	2	8	2	2	4	2	2	4
	Percentual	0,4%	0,1%	0,5%	0,2%	0,2%	0,3%	0,17%	0,17%	0,35%
Operacional	Número	39	1	40	35	1	36	26	1	27
	Percentual	2,6%	0,1%	2,7%	2,7%	0,1%	2,8%	2,2%	0,1%	2,3%
Jovem Aprendiz	Número	1	0	1	0	0	0	0	0	0
	Percentual	0,1%	0%	0,1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Total	Número	48	3	51	38	3	41	29	4	33
	Percentual	3,2%	0,2%	3,4%	2,9%	0,2%	3,17%	2,5%	0,3%	2,85%

O total percentual é proporcional ao total de funcionários da empresa por ano.

Nos órgãos de governança, as mulheres tiveram representação de 13%, em 2021, e 14% em 2020, devido à inclusão de um novo membro, índice que segue a média brasileira de acordo com estudos do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC).

Em 2021, a companhia não contava com pretos e pessoas com deficiência em cargos de governança. Por outro lado, os cargos em órgãos de governança ocupados por pessoas entre 30 e 50 anos era de 75% em 2021, contra 57% em 2020. **GRI 405 103-3 / GRI 405-1**

Quando considerada a composição da liderança da Kepler Weber, incluindo diretores, gerentes e coordenadores (101 pessoas) por gênero, o índice é de 13,86% de mulheres contra 86,14% de homens. Com relação à remuneração, os critérios são estabelecidos pela política de cargos e salários, sem distinção de gênero. **GRI 405-1**

LIDERANÇAS POR FAIXA ETÁRIA

Abaixo de 30 anos	3,57%
30 a 50 anos	89,29%
Acima de 50 anos	7,14%

GRI 405-1 DIVERSIDADE NOS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA E ENTRE OS EMPREGADOS

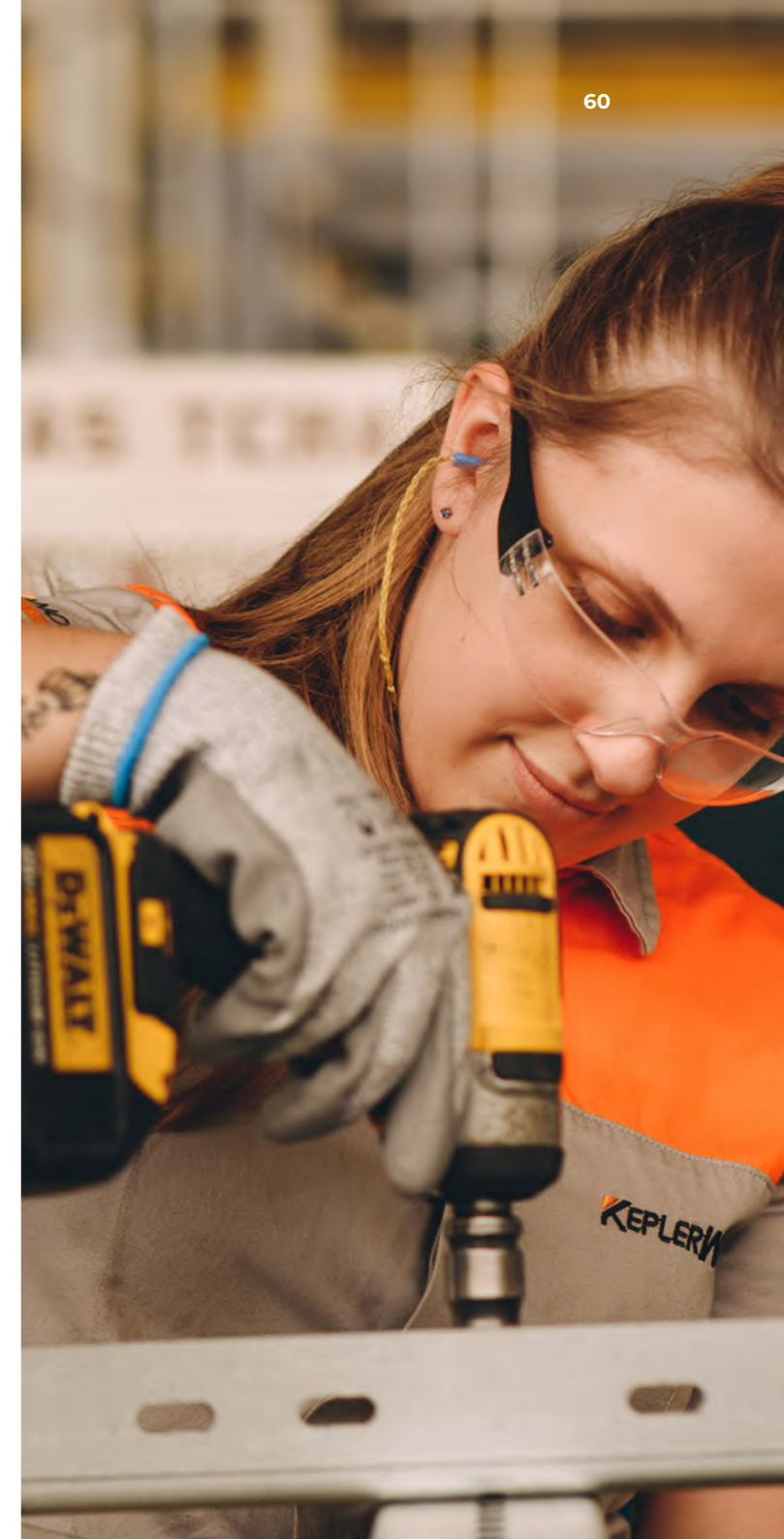
GRI 404-1a Porcentagem de indivíduos dentro dos órgãos de governança da organização, por gênero

Conselho de Administração			
		Número	Percentual
2021	Homens	7	88%
	Mulheres	1	13%
	Total	8	100%
2020	Homens	6	86%
	Mulheres	1	14%
	Total	7	100%
2019	Homens	7	88%
	Mulheres	1	13%
	Total	8	100%

GRI 405-1 DIVERSIDADE NOS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA E ENTRE OS EMPREGADOS

GRI 404-1a Porcentagem de indivíduos dentro dos órgãos de governança da organização, por faixa etária

Conselho de Administração			
		Número	Percentual
2021	Abaixo de 30 anos	0	0%
	Entre 30 e 50 anos	6	75%
	Acima de 50 anos	2	25%
	Total	8	100%
2020	Abaixo de 30 anos	0	0%
	Entre 30 e 50 anos	4	57%
	Acima de 50 anos	3	43%
	Total	7	100%
2019	Abaixo de 30 anos	0	0%
	Entre 30 e 50 anos	3	38%
	Acima de 50 anos	5	63%
	Total	8	100%



Pesquisa GPTW reflete tratamento justo

GRI 405 103-2 GRI 405 103-3

Embora a companhia considere que ainda não alcançou o patamar desejado no que se refere à diversidade etária, de gênero e raça, o ambiente de trabalho é de igualdade de oportunidades e crescimento profissional para todos. Esta afirmação se baseia nos índices positivos, revelados pela

pesquisa de clima, *Great Place to Work* (GPTW) 2021, que colocaram a Kepler Weber em posição próxima à performance das 150 Melhores GPTW Nacional (2020). A continuidade do processo servirá de base para alavancar a diversidade na companhia.

GRI 405 103-2 / GRI 405 103-3

RESULTADOS DA PESQUISA GTW 2021

Pesquisa GPTW 2021	Nota Kepler Weber 2021	150 Melhores GPTW Nacional 2020
As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua idade	91	96
As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua cor ou etnia	95	98
As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de seu gênero	94	97
As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua orientação sexual	94	98
Se eu for tratado injustamente, a crédito que serei ouvido e receberei um tratamento justo	76	90

Destaca-se que a pesquisa é realizada por consultoria externa contratada e reconhecida *Great Place to Work* (GPTW).

Política de remuneração

GRI 405-2

Com relação à remuneração, os parâmetros salariais são baseados nas melhores práticas de mercado para todos os colaboradores, sendo aplicada a mesma diretriz salarial para seus cargos dentro da equidade de gênero e raça. Diferenças podem ocorrer

relacionadas ao histórico e tempo de casa. Com relação ao reconhecimento de talentos, a Kepler Weber, de forma transparente e baseada em critérios, oferece reconhecimento monetário atrelado ao Programa de Meritocracia. **GRI 405-2**



Saúde e segurança das pessoas

GRI 403 103-1 GRI 403 103-2 GRI 403 103-3 GRI 403-1 GRI 403-2

No ano de 2021, a Segurança passou a ser um valor da Kepler Weber, reforçando o compromisso da companhia com os colaboradores na preservação da vida. Neste sentido, o Sistema de Gestão Integrada (SGI) abrange o escopo de Saúde e Segurança do Trabalho. Os objetivos e metas da cultura de segurança são monitorados por meio da ferramenta A3 da filosofia *Lean Manufacturing*, cujos princípios estão relacionados na tabela ao lado. **GRI 403 103-1 / GRI 403 103-2**

Como iniciativa principal para o ano de 2021 foi realizado um diagnóstico de cultura de segurança por consultoria externa. No processo de diagnóstico, as pessoas foram ouvidas de diversas formas, como: formulários *online*, grupos focais e conversas individuais com trabalhadores e lideranças. Também houve a participação de Parceiros de Negócios. Este resultado demonstrou o nível de

maturidade e possibilitou o desdobramento dos objetivos e metas para os próximos anos. **GRI 403 103-2 / GRI 403 103-3**

A Kepler Weber é certificada nas normas ISO 45.001, ISO 14.001 e ISO 9.001, estando no escopo das Unidades Fabris de Panambi (RS) e Campo Grande (MS). A busca pela certificação do Sistema de Gestão Integrada foi baseada no planejamento estratégico de promover a sustentabilidade e reforçar o compromisso de ser uma companhia viável economicamente, socialmente justa e ambientalmente correta. Marcando o início de uma nova forma de gestão com compromisso mais amplo, visando a busca do equilíbrio nas ações entre qualidade, meio ambiente e saúde e segurança do trabalho. **GRI 403-1**

O escopo do SGI atende colaboradores próprios e terceirizados das unidades de Panambi (RS), com certificação desde

2012, e Campo Grande (MS), desde 2021, e não inclui trabalhadores das empresas parceiras envolvidas na execução das obras. Com objetivo de evoluir nas questões relacionadas à Cultura de Segurança dos parceiros de negócio e colaboradores, a Kepler Weber está consolidando ações que promovam o engajamento como o programa de Cultura de segurança, voltado cumprir com nosso propósito, de cuidado com a vida. **GRI 403-1**

Na Kepler Weber 100% dos ambientes de trabalho estão mapeados e incluídos no Levantamento de Perigos e Riscos, que integra a política de prevenção de acidentes, indicando probabilidades e a gravidade do risco. Com esta e outras medidas, a companhia busca eliminar ou, quando isso não é possível, minimizar potenciais acidentes de trabalho. **GRI 403-2**

PRINCÍPIOS DA CULTURA DE SEGURANÇA

2020		
Indicador	Meta	Realizado
(a) Eliminar a ocorrência dos acidentes de trabalho (Panambi e Campo Grande)	0	26
(b) Certificar o sistema de gestão na ISO 45001:2018	Certificação	Atingido
(c) Aumentar as horas de treinamento de segurança (10%)	6.000	8.766
(d) Finalizar as medidas corretivas aos quase acidentes	70%	71,2%
(e) Aumentar a adesão da vacinação ANTIGRI PAL	60%	61,25%

PRINCÍPIOS DA CULTURA DE SEGURANÇA

2021		
Indicador	Meta	Realizado
(a) Manutenção do sistema de gestão na ISO 45001:2018	Manutenção	Atingido
(b) Aumentar as horas de treinamento de segurança por trabalhador (5%)	8,17	8,83
(c) Aumentar a adesão da vacinação ANTIGRI PAL	60%	64%
(d) Absenteísmo por atestados médicos – Panambi (RS)	1,44	1,87

Fatores que fortalecem a cultura da segurança

GRI 403-2 GRI 403-9

PROCESSO DE COMUNICAÇÃO DE SITUAÇÕES DE RISCO

Entre as iniciativas de mitigação de riscos, está o fortalecimento da cultura de comunicação de quase acidentes (incidentes), comportamentos e condições inseguras. Para isso existe o Relatório de Ocorrência Anormal (ROA) que direciona os imediatamente após a ocorrência a um “Facilitador de Segurança”. A liderança tem papel fundamental em contribuir na análise e investigação da ocorrência do potencial acidente a fim de evitar que tal situação se concretize em acidente de trabalho. **GRI 403-2**

Para coibir qualquer tipo de retaliação a quem comunique alguma situação, os colaboradores contam com o canal de denúncia da companhia. **GRI 403-2**

INVESTIGAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

O processo de investigação de acidentes tem uma série de etapas para encontrar a causa raiz, a partir da qual se estruturam os planos de ações. A análise envolve uma equipe multidisciplinar que é coordenada pela liderança da área onde ocorreu o episódio. **GRI 403-2**

RECUSA AO TRABALHO EM SITUAÇÕES DE RISCO

Os colaboradores são orientados a não realizarem atividades com potencial risco de acidente e o tema é amplamente divulgado pelas instalações. Este é um processo em constante progresso, e a companhia vem evoluindo para consolidar as regras de Ouro da Segurança. **GRI 403-2**

GRI 403-9 ACIDENTES DE TRABALHO

GRI 403-9a Para todos os empregados

	2021	2020
Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0
índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	1	0
índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0,37	0
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	51	26
índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	19,04	13,36
Principais tipos de acidente de trabalho	Queda em altura, cortes de mãos/membros superiores	
Número de horas trabalhadas	2.679.258	1.945.577

GRI 403-9 ACIDENTES DE TRABALHO

GRI 403-9b Para todos os trabalhadores que não são empregados mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização:

	2021	2020
Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho	2	3
índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	Não contabilizado	Não contabilizado
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	32	9
índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	Não contabilizado	Não contabilizado
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	35	19
índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	Não contabilizado	Não contabilizado
Principais tipos de acidente de trabalho	Queda em altura, cortes de mãos/membros superiores	Queda em Altura Choque Elétrico
Número de horas trabalhadas	Não contabilizado	Não contabilizado

Até 2020, o dado era apurado por outra métrica, não permitindo a comparabilidade.

Doenças do trabalho

GRI 403-3 GRI 403-6 GRI 403-10

O artigo 20 da lei nº 8.213 define Doença do Trabalho como aquela adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, ou seja, o trabalho não é a causa da doença mas influencia diretamente na causa. O encaminhamento à equipe técnica de Medicina Ocupacional é efetuado mediante quaisquer alterações nos processos da companhia para que sejam conduzidas as mudanças necessárias para promover melhoria do estado de saúde e qualidade de

vida dos colaboradores, com benefícios no âmbito pessoal e na produtividade profissional. **GRI 403-10**

No ano de 2020 e 2021, a companhia registrou quatro casos de Doenças do Trabalho, sendo a dermatite de contato a mais prevalente. Tendo como causa, as luvas higienizadas com Percloroetileno, substância irritante para a pele. Colaboradores que apresentaram irritação na pele, após uso dessas luvas, foram encaminhados para avaliação do Médico do Trabalho e receberam tratamento.

Medidas foram tomadas para substituição dos EPIs. **GRI 403-10**

Os atendimentos médicos ocupacionais são focados no cumprimento Norma Regulamentadora 7, contemplando os exames admissionais, demissionais, retorno ao trabalho, mudança de risco ocupacional e periódicos. Em situações de mudança de risco ocupacional, o atendimento em consulta é focado nas alterações de exposições a riscos ocupacionais e nas habilidades do colaborador. Cabe ressaltar que em todos os atendimentos,

são repassadas orientações sobre cuidados com a saúde e importância de uma vida saudável, visando a saúde e uma melhor qualidade de vida. **GRI 403-3**

Em caso de Doença Ocupacional, os atendimentos seguem a Resolução Nº 2.217 de 27 de Setembro de 2018, que aprova o Código de Ética Médico, o qual em seu Capítulo I, Princípios Fundamentais, fala que o médico guardará sigilo a respeito das informações de que detenha conhecimento no desempenho de suas funções, com exceção dos casos

previstos em lei. Para garantir o sigilo e a segurança sobre os dados da saúde dos colaboradores, os prontuários médicos são mantidos no sistema informatizado (SAP-EHS), com acesso apenas dos médicos e profissionais de saúde. **GRI 403-6**

Nesse contexto, a fim de garantir a confidencialidade de informações, a empresa trabalha com a Política de Segurança da Informação da companhia em seu item 6.3, fala sobre a gestão de acessos, identidades e perfis, preservando a confidencialidade dos dados. **GRI 403-3**

GRI 403-10 DOENÇAS PROFISSIONAIS

GRI 403-10 a Para todos os empregados

	2021	2020	2019
Número e índice de óbitos resultantes de doenças profissionais	0	0	0
Número de casos de doenças profissionais de comunicação obrigatória	1	3	1
Principais tipos de doenças profissionais	CID – L245	CID – L245	CID – M75.5

Resposta ágil em caso de identificação de Doença Ocupacional.

Alcançar todos os trabalhadores da Kepler Weber

GRI 403-5

A segurança dos trabalhadores de empresas parceiras é monitorada e toda documentação é registrada em sistema informatizado para avaliação do atendimento à legislação. Além disso, as ações voltadas ao engajamento em Saúde e Segurança envolvem todos, mesmo aqueles indiretos, que atuam por meio de empreiteiras. Nas obras, os trabalhadores participam dos Diálogos de Segurança em campo e possuem acesso gratuito à plataforma *KW University*, que disponibi-

liza materiais em formato de vídeo sobre planejamento, execução, segurança e pensamento *Lean* nas obras.

O Programa de Desenvolvimento dos Empreiteiros Kepler (PDEK) tem como pilares a Gestão, Segurança do Trabalho, Execução de Obra e Pensamento Enxuto do *Lean Construction*. Entre os objetivos está “Instigar o cuidado com a segurança das pessoas, dando apoio à cultura de segurança em obras, à redução dos

riscos e o objetivo de zerar os acidentes”. Anualmente é realizada uma ação para trabalhadores que não atuam nas unidades de Panambi (RS) e Campo Grande (MS). A iniciativa aborda: integração de segurança para revisão dos aspectos de atendimento à emergência, comunicação de acidentes, uso de EPI, análise de risco para atividades críticas como trabalho em altura e espaço confinados e outras informações. **GRI 403-5**

Processos de participação dos trabalhadores

GRI 403-4

Quando foi realizado o Diagnóstico de Cultura de Segurança em 2021 as pessoas manifestaram opiniões e indicaram fraquezas e forças do sistema de gestão que levaram à adoção de medidas para fortalecer a Cultura de Segurança. Na curva de maturidade da Cultura de Segurança as unidades de Panambi (RS) e Campo Grande (MS) foram enquadradas em níveis iniciais. O que levou, imediatamente, à implementação de uma série de ações para elevar a maturidade da companhia. **GRI 403-4**



Medidas adotadas

COMUNICAÇÃO DE REGISTROS DE OCORRÊNCIA ANORMAL

Canal para sugestões, a partir das quais a liderança define ações para mitigar condições e comportamentos de risco. **GRI 403-4**

QUADRO DE COMUNICAÇÃO

Localizado na saída do restaurante é acompanhado pelos integrantes do Comitê de Sistema de Gestão Integrada. **GRI 403-4**

CÍRCULOS DE KAIZEN DE SEGURANÇA

Ferramenta da filosofia *Lean* para melhorias no ambiente de trabalho, os Kaizens são convertidos em bônus para os trabalhadores e periodicamente os melhores recebem premiações. **GRI 403-4**

GRI 403-4

Comitês formais de segurança

Comitês Panambi (RS) e Campo Grande (MS)

BRIGADA DE EMERGÊNCIA (129 PARTICIPANTES)

Analisa e informa situações sobre emergências (primeiros socorros e incêndios), requisitando medidas de prevenção e proteção a sinistros. Desenvolve e avalia atividades de simulados de emergência para preparar as equipes para o enfrentamento de situações reais de emergência. Este acordo é sindical.

CIPA (44 PARTICIPANTES)

Demanda medidas de prevenção de acidentes, comunica os demais trabalhadores sobre os cuidados necessários para a segurança na companhia e contribui com a inspeção das ocorrências anteriores, prevenindo novas eventualidades.

FACILITADORES DE SEGURANÇA (22 PARTICIPANTES)

Contribui na educação para segurança no ambiente de trabalho, com a condução de Diálogo Diário de Segurança (DDS), reuniões de segurança e orientações direcionadas na área. Registra e contribui com a análise de Registros de Ocorrências Anormais (ROAs).

COMITÊ DE RISCO (30 PARTICIPANTES)

Direciona ações de proteção e prevenção a COVID-19 para os trabalhadores da Kepler e terceiros, internos e externos, desde o início da pandemia.



Gestão de fornecedores

GRI 102-9 **GRI 204 103-1** **GRI 204 103-2**
GRI 414 103-1 **GRI 414 103-2** **GRI 414 103-3**

Em 2021, a Kepler Weber manteve relação comercial com 1.353 fornecedores. As práticas de compras são automatizadas e gerenciadas dentro do Procedimento de Compras GSPRO002.

A cadeia de fornecedores da Kepler Weber conta com cerca de 1.300 cadastros, oriundos da indústria de transformação, como o aço, fabricante de motores, máquinas e equipamentos, como as de corte laser e dobradeiras. Outros oferecem serviços relacionados ao setor de montagem industrial, refeições, mão de obra temporária, equipamentos de proteção, materiais de escritório entre outros. Tanto nacionais como estrangeiros. **GRI 102-9**

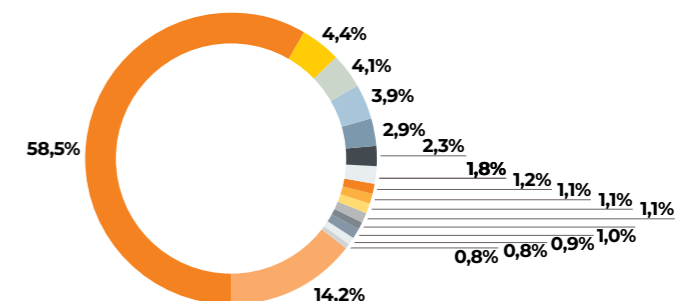
A Kepler Weber conta com Manual de Compras e Manual de Fornece-

dores Kepler Weber. O propósito é garantir que as práticas de compras sejam seguidas, respeitando questões relacionadas ao *compliance*, a critérios de qualidade, à rastreabilidade e aos procedimentos internos da companhia, de acordo com boas práticas de mercado. Desde que foram implementados, houve evolução da Nota Global dos fornecedores (estratégicos, range ABC). **GRI 204 103-1 / GRI 204 103-2 / GRI 414 103-1 / GRI 414 103-2**

Como principais fornecedores, destacam-se Usiminas, SEW, WEG, PCE, General Roller, Maxbelt, Arcelor Mittal, Meincol, Correias Mercúrio, S&P Brasil, Unimed, Sapore, entre outros. **GRI 102-9** O gráfico representa a distribuição por grupos de compras, seguindo a curva ABC da Kepler Weber no ano de 2021.

GRI 102-9

CURVA ABC GRUPOS DE COMPRAS – GERAL



- Aço plano
- Aço não plano
- Redutores
- Paraf/Porca/Arr
- Investimentos
- Motor/Ventilador
- Corrente de Redler
- Correias
- Quadros elétricos
- Logística PBI
- Embalagens PBI
- Fundidos
- Acionamentos
- Cabos de aço
- Outros 99 grupos

Ações realizadas

Entre as ações, destacavam-se os encontros bianuais realizados para fornecedores e parceiros de negócio, abordando temas relacionados às diretrizes e ao modelo de geração de valor da companhia. Durante a pandemia, foram realizadas auditorias 4.0, online, abrangendo 10% do público.

A maioria dos fornecedores está concentrada em território nacional, sendo que os estrangeiros se situam em mercados considerados estratégicos para a companhia. Ambos obedecem aos mesmos critérios de desenvolvimento, certificação e qualificação e contam com uma consultoria oferecida pela companhia para acompanhar cada demanda, seja técnica, seja comercial no andamento do processo.

Desde a entrada do pedido até o embarque, garantindo a qualidade dos materiais adquiridos,

com evidências documentadas ao longo de todo processo para evitar gastos desnecessários com não conformidades. O percentual de compras de fornecedores locais (nacionais) foi de 88% em 2021. **GRI 204 103-2**

A gestão é realizada em parceria pelas áreas de Qualidade e Suprimentos que mantém um relacionamento de proximidade dos fornecedores, aliada às práticas de homologação e melhoria contínua, em um processo bem estruturado e maduro com o objetivo de mitigar os riscos na

cadeia de suprimentos e avançar o desenvolvimento dos fornecedores. **GRI 204 103-2**

A companhia não estabeleceu uma política de compras com base em critérios sociais, mas os fornecedores são avaliados com critérios de qualidade, estrutura da empresa, capacidade de atendimento e questões comerciais, além de aspectos ligados ao Código de Conduta da Kepler Weber. **GRI 414-1 / GRI 414 103-2 / GRI 414 103-3**

Em 2021, foi conduzido o Plano de Desenvolvimento de Fornecedores (PDF), dirigido a nove empresas com o objetivo de ajudá-las a melhorar sua nota global junto à Kepler Weber, a partir do diagnóstico na planta do fornecedor e estruturação de planos de ações para as necessidades de correção. **GRI 414 103-2 / GRI 414 103-3**

GRI 204-1 PRÁTICAS DE COMPRAS

Tipo	Valor em R\$ milhões	%
Nacionais	R\$ 924.331,91	88%
Estrangeiros	R\$ 122.307,21	12%
Total	R\$ 1.046.629,12	100%

GRI 102-10

Efeitos da pandemia na cadeia de fornecedores

A crise acarretada pela covid-19 levou à necessidade de desenvolvimento de novos fornecedores, inclusive de serviços terceirizados. Entre as principais mudanças ocorridas está a busca de fontes alternativas para grupos de mercadorias críticas pelo risco de desabastecimento devido à pressão entre oferta e demanda. O aço representa mais de 50% da matéria-prima dos produtos da Kepler Weber, exigindo a ampliação da base de fornecedores em nível global para evitar escassez e potencial elevação de preços na retomada. Para pequenos fornecedores a Kepler Weber manteve auxílio para algumas empresas em dificuldades financeiras, por meio da antecipação de valores para compra de matéria-prima e formação de estoques, assim como reduziu prazos de pagamentos. Outra iniciativa foi a contratação de mão de obra temporária local para processos produtivos internos, em decorrência dos afastamentos de colaboradores. Diante de sua responsabilidade junto aos compromissos com clientes, a companhia monitora a estabilidade financeira de seus fornecedores, sendo este um critério para seleção e exclusão do cadastro. **GRI 102-10**

Ampliar competências na cadeia de fornecedores

GRI 414 103-2

A Kepler Weber desenvolve projetos complexos e oferece aos clientes a opção de entregar a operação em funcionamento com toda a instalação da obra. Para isso conta com uma rede de parceiros em todo Brasil, gerando em média 1.500 empregos por ano. Este público é alcançado por um programa que tem o propósito de ampliar as competências gerenciais e técnicas da cadeia de fornecedores com a prestação de serviços de excelência.

O Programa de Desenvolvimento de Empreiteiras Kepler (PDEK), foi lançado em 2019, alinhado aos esforços de qualificar os profissionais terceirizados que realizam a montagem, manutenção e reposição de peças dos projetos da Kepler Weber. Levar conhecimento para que este empreendedor conduza de forma mais profissional seu negócio traz benefícios a todos.

O empreiteiro melhora o nível de gestão de sua empresa e encontra oportunidades de

crescimento, empregando um número maior de colaboradores e por consequência contribui com o desenvolvimento local. A rede de parceiros da Kepler Weber se fortalece dentro de padrões de exigência guiados pela própria companhia. Por fim, ganha o cliente da Kepler Weber que terá uma experiência melhor na etapa final do projeto, normalmente cercada de expectativas em relação à entrega e pressionada por prazo condicionado à safra. **GRI 414 103-2**

De 2019 a 2021, 54 empreiteiras participaram do PDEK. O que revelou um aumento de 29% nas notas de excelência (9 e 10) na pesquisa de satisfação do cliente, realizada após a conclusão dos serviços de montagem. Os resultados das avaliações sinalizam como o programa está impactando a satisfação do cliente, com a constituição de uma rede qualificada de empreiteiras parceiras em todo território nacional.

Avaliação do Programa

2021
Aumento de
29%
nas notas de excelência (9 e 10) na pesquisa de satisfação do cliente

Metodologia Programa de Desenvolvimento de Empreiteiras Kepler (PDEK)

Os módulos obedecem a critérios de desenvolvimento com pontuação que, por sua vez, estão atrelados a um sistema de certificação de melhoria contínua. Em 2020, no encerramento do primeiro ciclo da capacitação, as empresas exclusivas atingiram a modalidade ouro, recebendo bonificação de desempenho. No ciclo de 2021, o Programa foi otimizado, agregando mais abrangência. Os fornecedores de montagem que apresentaram bons resultados também receberam bonificação como forma de apoiar o reinvestimento no negócio e ajudar os empreiteiros a crescerem de forma sustentável e contínua. Em 2022, o terceiro ciclo do PDEK segue em evolução.

OS 5 FUNDAMENTOS DO PDEK

1. Direciona a formação para preencher lacunas como em gestão do negócio e ESG
2. Capacita com módulos práticos sobre excelência em execução de obras
3. Amplia a visão dos parceiros e reduz desperdícios com a filosofia *Lean*
4. Fortalece o valor da companhia com a cultura de Saúde e Segurança
5. Reforça o compromisso e a gestão por resultados

Investimento indireto: pensar e agir com visão sistêmica

GRI 203-1

Pensar e agir de forma sistêmica leva a Kepler Weber a assumir compromissos reais nas cidades onde atua. Durante o período pandêmico a Kepler Weber manteve seus postos de trabalho, sem redução de jornada ou suspensão de contratos de trabalho, sempre realizando todos os pagamentos em dia. Os colaboradores que positivamente para a Covid-19 receberam cestas básicas no período em que estiveram afastados.

GRI 203-1

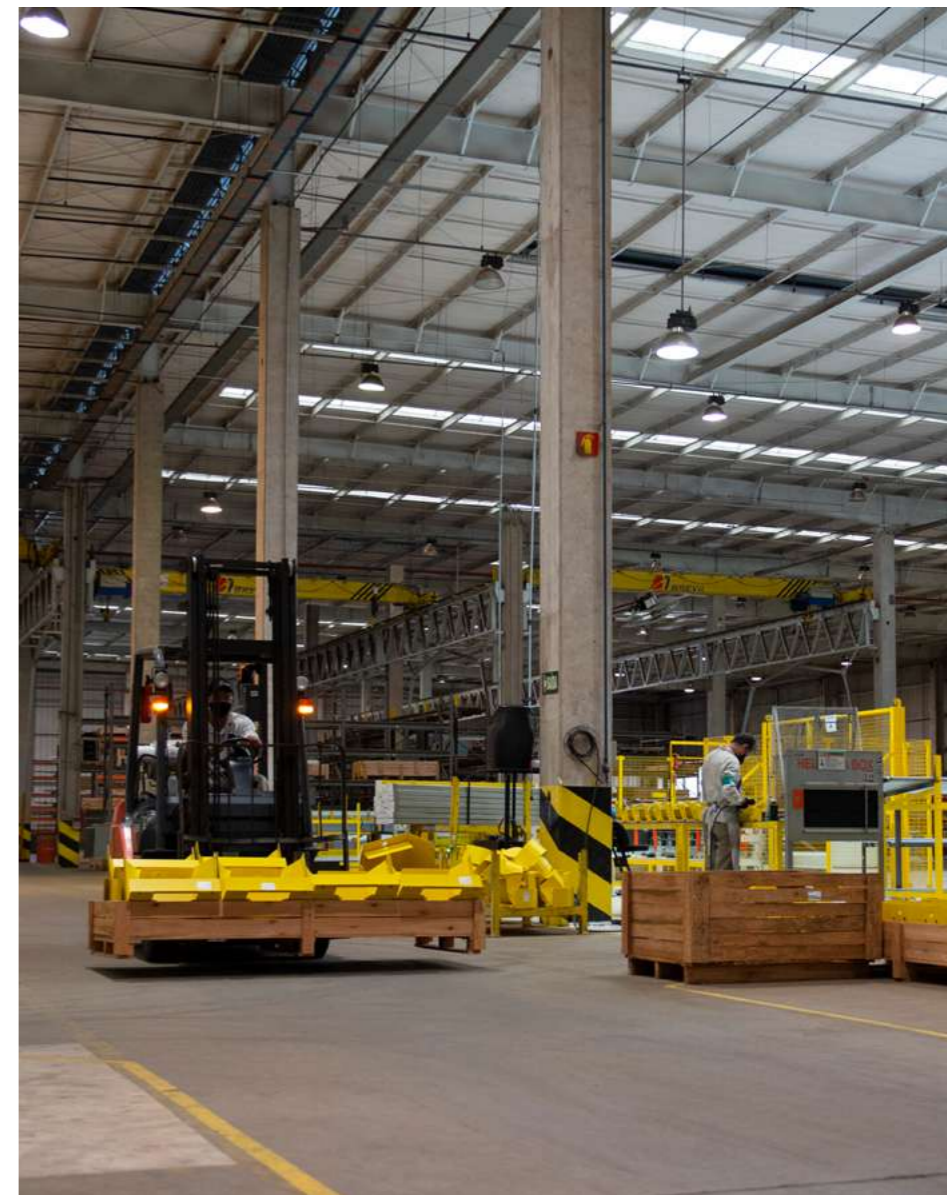
Com a mobilização de outros parceiros, foi realizada a doação de quatro respiradores e cinco bombas de infusão de medicamentos, além de locação de

mais outras 10. Adicionalmente, Kepler Weber realizou uma contribuição para contratação de serviços de consultoria hospitalar, a fim de aumentar a eficiência na gestão do hospital que recebia diariamente um grande contingente de pessoas de toda região. Esse movimento foi o embrião para outras ações. **GRI 203-1**

Ao participar do Sistema S, a Kepler Weber apoia indiretamente empresas menores e favorece o ecossistema produtivo brasileiro. Isso porque a contribuição compulsória calculada sobre a folha de pagamento, ao contrário dos impostos, é recolhida apenas de determinadas categorias profissionais

e empresas, tendo sua destinação, propósitos específicos. Ao subsidiar o Sistema S, empresas de grande porte garantem que empresas menores possam usufruir desses recursos. **GRI 203-1**

Em 2020 e 2021, um grupo formado por atores locais, ligados ao setor empresarial e público, se engajou nas ações de enfrentamento da Covid-19 na cidade de Panambi (RS). Com reuniões semanais, os participantes buscaram canalizar os esforços em apoio às ações da administração municipal, especialmente, na contenção da doença e suporte ao hospital local, por meio de doações de alimentos e insumos médicos. **GRI 203-1**



Relacionamento com a comunidade

GRI 413 103-1 GRI 413 103-2 GRI 413 103-3 GRI 203-1

O vínculo com as comunidades locais acontece nas trocas realizadas pelas ações e programas subsidiados pela companhia. O grupo de voluntariado, instituído nos 90 anos da Kepler Weber também realiza ações nas comunidades.

A Kepler Weber tem sua sede em Panambi (RS) há 97 anos. Uma cidade de cerca de 50 mil habitantes que acompanhou seu crescimento. Em retribuição, a companhia viabilizou ao município a aquisição do antigo prédio, onde iniciaram as atividades da Kepler Weber.

O ícone arquitetônico, localizado em uma área central, é um valioso patrimônio histórico-cultural que marca o início do século XX e a incipiente industrialização de Panambi (RS). A construção receberá obras de revitalização e vai abrigar o Centro Administrativo Municipal, com espaço para outros empreendimentos. **GRI 203-1**

Em Campo Grande (MS), a Kepler Weber tem sua segunda planta e um número significativo de colaboradores. Dessa forma, estas duas cidades concentram as políticas sociais da companhia, e sua filosofia é de proatividade nas localidades onde atua.

No que se refere à comunidade, a política da companhia é a participação ativa, não apenas a realização de doações e investimentos, mas o fomento de ações sociais que promovam transformações. Para isso, usa sua capacidade de articulação para vocalizar campanhas de interesses compartilhados. As áreas prioritárias são: educação, inovação, inclusão e geração de renda. **GRI 413 103-1**

Na cidade, onde fica localizada a maior planta fabril, a companhia se engajou na construção de um museu a céu aberto que traz a visão das indústrias locais consolidando o polo pós-colheita. Além da Kepler Weber, estão estabelecidas algumas das marcas mais representativas desse segmento. Uma das ações implementadas pelo conjunto de empresas foi a revitalização de espaços públicos, baseada no resgate histórico e cultural do município. O museu a céu aberto recebeu uma maquete em tamanho real do

principal equipamento da Kepler Weber, tornando-se uma grande atração do local. **GRI 203-1**

Para potencializar a inovação e o desenvolvimento, em parceria com as demais empresas locais, Poder público municipal e Associação Comercial e Industrial (ACI), a Kepler Weber apoiou o evento 1º Panambi Industrial, em outubro de 2021. Com a palestra “Agronegócio: presente e futuro”, de Arlindo de Azevedo Moura. A iniciativa visa promover debates e *networking* para fomentar a cooperação, a inovação e o desenvolvimento econômico da cidade. **GRI 203-1**

A representação institucional é feita pela Gerente Executiva e Gente & Gestão, Misiara de Alcântara, que ocupa assento em várias entidades. Desde a cadeira no Conselho da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH), no Serviço Social da Indústria (SESI) e nos comitês da companhia. **GRI 203-1**

Comitês

Em Panambi (RS), a companhia tem assento em três comitês, impulsionados pela atuação do empresário e da administração pública local.

COMITÊ DE SAÚDE MENTAL

Criado durante a pandemia por cinco das maiores empresas da cidade que juntaram esforços com o poder público e o SESI para a criação de um programa de Saúde Mental, que contribua para o fortalecimento da rede de saúde, para o bem-estar para a prevenção de transtornos mentais e comportamentais da população. O período de pandemia trouxe impactos percebidos e gerou mobilização por meio de

várias campanhas em prol do cuidado do outro. Destaca-se as ações em apoio à campanha Setembro Amarelo, “Sua vida vale ouro”, em 2021. Já o Programa de Saúde Mental teve como etapa inicial um diagnóstico na cidade de Panambi (RS), com um mapeamento sobre o perfil dos pacientes por região para embasar um Programa de apoio a este público. Em maio de 2022, será realizado o evento regional sobre a luta antimanicomial. **GRI 413-1**

COMITÊ DE INCLUSÃO

Tem caráter permanente e conta com a participação de várias empresas de Panambi (RS) e instituições de apoio como APAE,

CRAS. O objetivo é criar uma rede colaborativa de promoção da diversidade e da inclusão de pessoas com deficiência (PCD's). Desempenha um papel fundamental e ativo na inclusão de PDC's no mercado de trabalho. É uma rede ganha-ganha porque as instituições auxiliam gestores a melhorar a recepção e o relacionamento diário com este público. Por sua vez, as empresas apoiam os eventos, ações e treinamentos que permitem alcançar toda a comunidade. **GRI 413-1**

COMITÊ DE EDUCAÇÃO

A participação nos demais comitês trouxe a percepção sobre a necessidade de estabelecer um

modelo de ensino e aprendizado de referência para formação de talentos nas mais diversas áreas. O Objetivo é integrar os jovens às demandas reais do mercado de trabalho da região. A iniciativa reúne indústrias locais, em conjunto com a Secretaria Municipal de Educação, Associação Comercial Industrial, o SESI e o SENAI. A Educação deve ser uma premissa para o desenvolvimento local. As Indústrias financiaram o trabalho de Consultoria, realizado pelo SESI, para o redesenho da base curricular a partir da Base Nacional, incorporando também demandas de formação do corpo docente da rede municipal. **GRI 413-1**

Entre 2020 e 2021, foi doado R\$ 218 mil por meio do Fundo da Criança e do Adolescente.

Em Campo Grande (MS), a companhia realiza várias ações dentro de suas iniciativas institucionais, mas o foco de atenção é o cuidado com as crianças. A Kepler Weber apoia a instituição Cotelengo Sul-Mato-Grossense que acolhe crianças com deficiência. Entre 2020 e 2021, foram doados R\$ 218 mil por meio do Fundo da Criança e do Adolescente (FEINAD). A companhia é participativa e acompanha o trabalho da instituição, tendo segurança na aplicação do recurso. **GRI 413 103-3**

Ações por meio de incentivos fiscais

GRI 413 103-3

Por meio da Lei de Incentivo à Cultura Federal, entre 2020 e 2021, foram investidos mais de meio milhão de reais em cinco projetos: Semente Mágica; Estante de Histórias; Encontros de Natal; Agriman: O Esquadrão da Segurança Alimentar no Brasil; e o livro alusivo aos 85 anos de Desenvolvimento Comercial e Industrial de Panambi (RS).

GRI 413 103-3

Estante de Histórias, projeto que iniciou em Campo Grande (MS) foi ampliado para Panambi (RS) porque educação é um dos eixos da ação social da companhia. Contempla a doação de uma es-

tante de livros, materiais lúdicos e oficinas de capacitação para professores com o objetivo de fortalecer a contação de histórias na infância. Já beneficiou 2.505 crianças e 188 professores. **GRI 413 103-3**

Saúde alimentar está na pauta da Kepler Weber em dois projetos, o Agriman: o Esquadrão da Segurança Alimentar no Brasil, aprovado em 2021 para rodar em 2022, e o Projeto Semente Mágica. O primeiro é voltado a estudantes e por meio do teatro, promove a agricultura consciente, a segurança alimentar, o empreendedorismo no

campo e alimentação saudável. O objetivo é mostrar o caminho que os alimentos percorrem do campo até a mesa das famílias.

O Projeto Semente Mágica foi criado pela Kepler Weber e combina a criação de hortas escolares em quatro escolas, que já envolveram 1.700 alunos, com a realização de 479 aulas práticas nas escolas, somente em 2021; as atividades escolares são acompanhadas por um espetáculo que versa, de forma lúdica, sobre a Segurança Alimentar e foi assistido por mais de 6.000 crianças.

GRI 413 103-3



Segurança alimentar na pauta

2
projetos

- **Agriman: o Esquadrão da Segurança Alimentar**

- **Projeto Semente Mágica**

4 hortas

1.700
alunos envolvidos

479
aulas práticas nas escolas

GRI 413 103-2 GRI 413 103-3

Atuação durante a Pandemia de Covid-19

Ainda que no fim de 2021, a pandemia tenha sido superada, o período coberto por este relatório abrange o pico da crise sanitária, de 2020 a 2021, e dessa forma as ações relevantes devem ser registradas. Além de todos os protocolos e cuidados com colaboradores e fornecedores, no ano de 2020, a companhia mapeou as empresas e instituições para fomentar o comércio local. O objetivo foi priorizar a aquisição desta rede em suas ações internas, buscando minimizar o impacto da Covid-19 para pequenos e médios empreendedores. Além dessas, outras ações foram implementadas como: doação de cestas básicas (adquiridas de fornecedores locais) para famílias em situação de vulnerabilidade social; distintas ações para apoiar a rede pública de saúde. Cabe um destaque à campanha criada para o hospital municipal de Panambi (RS), na qual para cada real arrecadado pelos colaboradores, a Kepler Weber doaria o dobro. O valor final alcançou R\$ 27.976,60, destinados para compra de insumos, kits de intubação e medicamentos. **GRI 413 103-3**

A empresa realizou ações institucionais, mas também mobilizou seus quadros. Em agosto de 2020, com a campanha Adote uma Família, foram arrecadadas cerca de 10 toneladas de alimentos não perecíveis e produtos de higiene e limpeza. **GRI 413 103-2 / GRI 413 103-3**

05. Gestão ambiental



Os efeitos da mudança climática no pós-colheita

GRI 201-2 | GRI 305 103-1 | GRI 306-2

Em 2021, com a publicação do 6º Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas (IPCC) – Mudança Climática 2022: Impactos, Adaptação e Vulnerabilidade, ficou confirmado que as mudanças climáticas são induzidas pelo ser humano e que estas causam perturbações perigosas e generalizadas para pessoas e para ecossistemas menos capazes de lidar com o problema. O tema já vinha ganhando visibilidade,

especialmente pela iniciativa da Agenda 2030, dos 17 objetivos de Desenvolvimento Sustentável, tanto pelo objetivo 13, que endereça as mudanças climáticas, quanto pelo objetivo 12, que trata da produção e consumo conscientes.

Os efeitos de problemas ambientais como a mudança do clima, escassez de recursos, entre outros desafios que o mundo enfrenta, impactam a econo-

mia global e geram impactos, desafios e oportunidades, com consequências sobre outros capitais da companhia, como por exemplo o financeiro, o manufaturado, o intelectual, o humano e o social e o de relacionamento.

Este contexto, eleva o patamar de responsabilidade global pela busca de soluções que minimizem os efeitos, além de estabelecer modelos alinha-

dos à construção de uma economia de baixo carbono. Para tanto é fundamental mitigar os impactos socioambientais consequentes do atual modelo de desenvolvimento. O meio ambiente e, consequentemente, a gestão ambiental é um pilar de extrema relevância para o desenvolvimento sustentável, pois está relacionado à garantia de um nível mínimo de qualidade de vida e prosperidade. **GRI 201-2**

Por sua vez, a Organização das Nações Unidas para Alimentação e Agricultura (FAO) aponta que a cadeia de abastecimento alimentar é responsável por 31% das emissões de gases causadores do efeito estufa. Como um *market share* de 40% do segmento de sistemas de armazenagem de grãos no Brasil, a companhia entende seu relevante papel neste contexto.

A Kepler Weber em sua essência não é uma indústria emissora intensiva em gases de efeito estufa, contudo, está inserida nas cadeias do aço e do agronegócio. Por isso, seu compromisso é a aquisição de materiais de empresas que cumprem à risca a legislação ambiental e mantêm controle sobre emissões. A adoção da metodologia *Lean Manufacturing* demonstra a busca por eficiência na execução dos processos, primando pelo uso racional dos recursos renováveis e não-renováveis, inovan-

do em melhorias para fomentar o crescimento e reduzir quaisquer impactos relacionados ao negócio. **GRI 305 103-1 / GRI 201-2**

Além disso, dentro da metodologia *Lean*, os times (Kaizen) desempenham um papel fundamental para a melhoria de processos, sendo envolvidos na solução de problemas. Partiu deles o alerta que, com investimento em novas máquinas, uma chapa que rendia 6 peças, poderia render 29. O resultado não se limitou à redução de 8,6% na geração de resíduos. Uma vez que a chapa usada é de aço, a iniciativa trouxe uma redução na aquisição da matéria-prima, com economia anual na ordem de R\$ 2 milhões para a Kepler Weber. Esta e outras medidas tiveram influência para que o volume de aço utilizado na companhia se mantivesse estável entre 2019 e 2020, em torno de 5.200 toneladas por mês, enquanto a produtividade cresceu 12%.

GRI 201-2 / GRI 306-2



Responsabilidade global por soluções que minimizem efeitos e modelos alinhados à construção de uma economia de baixo carbono.



Emissões de gases de efeito estufa

GRI 305 103-1 GRI 305 103-2
GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-5

Com a ambição de gerir de forma mais eficiente seu impacto, em 2021, a companhia realizou o primeiro inventário de emissões de gases de efeito estufa (GEE), a partir do qual pretende intensificar ações de mitigação. Seu propósito, que é cuidar da vida, protegendo o que vem da terra com soluções em pós-colheita indica uma contribuição significativa para a segurança alimentar, contudo a produção dos equipamentos de sistemas de armazenagem tem como principal matéria-prima o aço. Tanto a cadeia do aço, quanto a do agronegócio são setores nos quais a mudança climática implica em riscos diretos à operação. **GRI 305 103-1**

A companhia adota a metodologia do Programa Brasileiro *GHG Protocol* e as diretrizes da norma ABNT NBR ISO 14064-1/2007 para especificação e orientação para quantificação e elaboração de relatórios de emissões e remoções de gases de efeito estufa. **GRI 305 103-2 / GRI 305-1 / GRI 305-2**

O inventário de gases do efeito estufa (GEE), com ano base 2021, favorece a verificação das fontes fugitivas, totalizando uma emissão de 6.469,64 toneladas de CO₂ para o Escopo 1 e 1.557,279 toneladas para o Escopo 2. **GRI 305-1 / GRI 305-2**

GRI 305-5

Com a quantificação das emissões, a partir do primeiro inventário, serão elaboradas e analisadas medidas de redução de emissões, a serem relatadas no próximo ciclo.

Nas duas plantas da Kepler Weber, em Panambi (RS) e em Campo Grande (MS) foi constatado que as principais fontes de liberação de GEE estão relacionadas ao consumo de Gás Liquefeito de Petróleo (GLP), empregado em empilhadeiras, caminhões internos, grupos de geradores elétricos e na preparação de refeições. Os dados subsidiarão ações assertivas para intervenção e manutenção de processos capazes de desprender o mínimo de gases causadores do efeito estufa. **305 103-3 / GRI 305-1**

O carbono biogênico é referente às emissões do ciclo natural do carbono, bem como aquelas resultantes da combustão, colheita, digestão, fermentação, decomposição ou processamento de materiais de base biológica. As fontes mais significativas de CO₂ biogênico advém do tratamento biológico aeróbio e de uma contribuição dos combustíveis renováveis, como etanol na gasolina e biodiesel no óleo diesel, somando 2.145,598 toneladas. **GRI 305-1**

As emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio (SDO) foram contempladas no inventário, utilizando a mesma metodologia, em decorrência do uso de Clorodifluorometano (CFC R-22) dentro da empresa. O cálculo foi aplicado na unidade de Panambi (RS) e foi aferida a emissão de 5,104 tCO₂e. Na unidade de Campo Grande (MS) não houve consumo. **GRI 305-6**

GRI 305-1 EMISSÕES DIRETAS (ESCOPO 1) DE GASES DE EFEITO ESTUFA (GEE)

GRI 305-1a Total de emissões diretas (Escopo 1) de GEE em tCO₂e

	2021
Unidade Panambi (RS)	4.581,381
Unidade Campo Grande (MS)	1.888,259
Total escopo 1	6.469,64

GRI 305-1c Emissões biogênicas de CO₂ em tCO₂e

	2021
Emissões de CO ₂ biogênico	2.145,598
Remoção de C biogênico	0

A empresa possui emissões de CO₂, CH₄, N₂O e HFCs. Não há fontes de emissões de PFCs, SF6 e NF3.

GRI 305-2 EMISSÕES INDIRETAS (ESCOPO 2) DE GASES DE EFEITO ESTUFA (GEE) PROVENIENTES DA AQUISIÇÃO DE ENERGIA

GRI 305-2a O valor bruto – dependendo da localização – das emissões indiretas de GEE ao gerar energia (escopo 2) em tCO₂e

	2021
Unidade Panambi (RS)	1.128,109
Unidade Campo Grande (MS)	429,170
Escopo 2 (tradicional)	1.557,279

A empresa possui emissões de CO₂, CH₄, N₂O e HFCs.

GASES DE COMBUSTÃO: NOX E CO

A aferição dos índices de óxidos de nitrogênio (NOx) e de monóxido de carbono (CO) é feita de forma direta e *online* pelo analisador de gases CHEMIST 504S, conforme procedimento acreditado POT 11 Medição de Gases de Combustão. **GRI 305-7** O período de amostragem foi de 25 minutos, registrando-se os dados em intervalos de 1 minuto para cálculo da média das emissões. O oxigênio de referência utilizado foi igual a 5,0 %. **GRI 305-7**

MATERIAL PARTICULADO TOTAL (MPT)

A Kepler Weber já monitora a qualidade do ar nos processos e no ambiente de trabalho. O processo é realizado anualmente, em conformidade com a Licença de Operação (LO), emitida por órgão ambiental, em atendimento à Resolução nº 382/06 do Conselho Nacional do Meio Ambiente (CONAMA) e à diretriz Técnica 01 da Fundação Estadual de Proteção Ambiental (FE-PAM). **GRI 305 102-2**

As plantas são analisadas e os resultados são verificados por laboratórios homologados, de acordo com os índices licenciados. Em caso de divergências entre o resultado aferido e o estipulado na licença, são instaurados processos administrativos e de manutenção, além de Registros de Não Conformidades (RNC) para outras providências. **GRI 305 103-2 / GRI 305-7**

O período de amostragem estabelecido foi de aproximadamente 60 minutos para cada coleta, totalizando três coletas para cálculo da média das emissões. **GRI 305 103-2 / GRI 305-7** A metodologia da análise, conforme procedimentos acreditados:

- POT 09 – Medição de Material Particulado Total ER3.
- POT 12 – Medição de Temperatura.
- POT 01 – Gravimetria.

GRI 305 EMISSÕES

GRI 305-7 EMISSÕES DE NOX, SOX E OUTRAS EMISSÕES ATMOSFÉRICAS SIGNIFICATIVAS

GRI 305-7a Emissões atmosféricas significativas, em quilogramas ou seus múltiplos:

	2021	
	concentração	taxa de emissão
NOX	274 ppm	0,499 kg/h
SOX	Não possui	
Poluentes orgânicos persistentes (POP)	Não possui	
Compostos orgânicos voláteis (COV)		
Saída da chaminé do Gerador de Energia (óleo diesel)	3,7 mg/Nm ³	0,001 kg/h
Saída da chaminé do jato de granalha	51,0 mg/Nm ³	0,159 kg/h
Oxiplasma	4,0 mg/Nm ³	0,029 kg/h
Poluentes atmosféricos perigosos (HAP)	Não possui	
Material particulado (MP)	Não possui	
Outras categorias-padrão de emissões atmosféricas identificadas em leis e regulamentos relevantes	Não possui	

Informações requeridas (preenchimento obrigatório).

Antes de 2021, a Kepler Weber já monitorava a qualidade do ar nos processos e no ambiente de trabalho.

Gestão de materiais

GRI 301 103-1 | GRI 301 103-2

A Kepler Weber conquistou níveis elevados de gestão industrial com a premissa de fazer o máximo, utilizando o mínimo possível. Esta é a diretriz em todas as práticas diárias e acompanha o desenvolvimento de um projeto até a sua instalação nas propriedades agrícolas e industriais que atende. Em cada etapa são monitorados diversos indicadores, e todos os aspectos que possam ser controlados dentro

da companhia, incluindo ambientais. Atualmente o aço representa 50% da matéria-prima empregada para a produção dos equipamentos, seguido pela madeira, utilizada em caixas para embalar as peças a serem transportadas. Entre os insumos estão também: tintas e resinas, motores e componentes eletrônicos usados para controle e automação dos equipamentos produzidos.

GRI 301 103-1 / GRI 301 103-2

Com a aplicação dos processos do Sistema de Gestão Integrada, a companhia reduz a geração de sucata nas fábricas em um ponto percentual a cada ano. Em 2021, mesmo com o aumento no consumo de aço, das 61.682,515 toneladas consumidas, 7.330,935 ton foram recicladas, o equivalente a 11,88%, percentual é 0,87% menor do que o registrado no ano anterior.

GRI 301-1 / GRI 301-2

GRI 301-1 MATERIAIS UTILIZADOS, DISCRIMINADOS POR PESO OU VOLUME

Materiais não renováveis	Unidade métrica	2021	2020	2019
Aço	ton	61.682,515	41.992,515	37.628,138

GRI 301-2 MATÉRIAS-PRIMAS OU MATERIAIS RECICLADOS UTILIZADOS

Reciclados					
2021	%	2020	%	2019	%
7.330,935	11,88	5.353,513	12,75	5.173,868	13,75



Gestão de resíduos

GRI 306 103-1 GRI 306 103-2 GRI 306 103-3
GRI 306-1 GRI 306-2 GRI 306-3 GRI 306-4 GRI 306-5

A Kepler Weber emprega uma metodologia robusta de levantamento e classificação dos aspectos ambientais, em que cada área é responsável por sua parte ao longo do processo, realizando o levantamento dos aspectos/ impactos e definindo, juntamente com a área de Meio Ambiente, os controles operacionais aplicáveis em todo ciclo. Este processo inclui o recebimento de matérias-primas como aço e madeira, e segue nos processos produtivos, que geram resíduos dentro da operação. A gestão se estende a aspectos, não diretamente geridos pela companhia, mas sobre os quais esta tem influência como transporte, cadeia de suprimentos e instalação de equipamentos. **GRI 306 103-1 / GRI 306 103-2**

Em 2020, cada equipe fez um levantamento minucioso dos aspectos e

impactos ambientais das respectivas áreas, com a classificação em planilhas de Levantamento de Aspectos e Impactos Ambientais (LAIA). A planta de Panambi (RS) somou 24 levantamentos neste formato e a operação em Campo Grande (MS) 21, com aproximadamente 51 aspectos ambientais, incluindo efluentes de processo, resíduos e emissões atmosféricas de equipamentos e veículos internos e de terceiros. Os aspectos ambientais registrados são analisados e os controles são feitos por meio de auditorias ISO 14.001, que ocorrem duas vezes ao ano, sendo uma interna e outra externa, mas ambas realizadas por auditores externos. **GRI 306 103-2 / GRI 306 103-3**

No ano seguinte, os grupos de melhoria contínua (Kaizen) incorporaram um item relacionado ao meio ambiente

como oportunidade para trabalhar a redução de desperdícios, substituição de produtos químicos por outros menos nocivos ao meio ambiente e também trabalhar com os 3Rs (Reduzir, Reutilizar e Reciclar). **GRI 301 103-3** Em 2021, a Kepler Weber gerou 1.086,52 toneladas de resíduos, sendo 888,68 toneladas não perigosos/recicláveis provenientes dos mais diversos processos industriais e administrativos na planta em Panambi (RS). **GRI 306-3**

Neste contexto, o gerenciamento de resíduos é uma prioridade e está sob responsabilidade da área de Gestão Ambiental que segue as determinações do Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS) da companhia, uma ferramenta para tomada de decisões sobre a abordagem de gestão do tema. **GRI 306 103-1 / GRI 306 103-2**

GRI 306-2

Rigorous
levantamento
e classificação
dos aspectos
ambientais com
controle pelas
áreas de produção,
ao longo de
todos processo
e supervisão da
área de Gestão
Ambiental.



Cabe à Gestão Ambiental realizar as verificações regulares para o cumprimento da Lei 12.305:2010, que instituiu o Plano Nacional de Resíduos Sólidos (PNRS). O escopo da legislação contempla os resíduos gerados com atenção especial aos resíduos perigosos ou Classe I, seja pela característica, seja pela criticidade dos riscos

na gestão. Para este tipo de resíduo, o descarte é o coprocessamento, com técnica de queima para geração de energia. **GRI 306 103-2 / GRI 306 103-3**

Considerando que parte dos resíduos gerados na planta são classificados como potencial de periculosidade Classe I – Perigosos, as áreas gerado-

ras recebem treinamentos periódicos relacionados à conscientização tanto para o processo, quanto para o descarte do material. O plano de gerenciamento lista as ações preventivas pautadas pela criticidade dos descartes e pelos danos que podem causar em caso de manipulação incorreta. **GRI 306-1**

GRI 306-3 RESÍDUOS GERADOS

GRI 306-3a Peso total dos resíduos gerados em (ton) discriminados por composição dos resíduos

Geração de Resíduos Classe II – Não perigosos ou Recicláveis	2021
Resíduos de madeira	265,64
Resíduos de construção civil (RCC)	350,20
Resíduos de restaurante (alimentares)	45,44
Papel e plástico	92,55
Outros resíduos Classe II	130,85
Geração de Resíduos Classe I – Perigosos	
Resíduo dos processos de pintura	129,34
Solventes	37,67
Óleos lubrificantes	4,86
Outros resíduos Classe I	29,97
Total	1.086,52
Particularidades que não foram contempladas nos indicadores acima	
Sucatas metálicas diversas (Classe II)	5.482,83
Pós metálicos (Classe I – Passivo ambiental – Destinação de 97%)	123,55

Os dados são referentes à unidade de Panambi (RS) para o ano de 2021 porque até exercício, o monitoramento seguia outra métrica. O total de resíduos gerados em 2019 foi de 4.355,21 ton e em 2020 foi de 4.701,70 ton.

GRI 306-4 RESÍDUOS NÃO DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL**GRI 306-4a Peso total em (ton) não destinados para disposição, discriminados por composição dos resíduos**

Composição dos resíduos	2021	2020	2019
Embalagem <i>spray</i>	0,12	0,32	0,84
Óleos lubrificantes	0,59	0,53	0,76
EPIs	1,11	0,21	0,73
Pós metálicos	2,29	36,38	23,72
Total	4,11	37,44	26,05

GRI 306-4 RESÍDUOS NÃO DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL**GRI 306-4b Peso total em (ton) não destinados para disposição, discriminados por operação de recuperação**

Destino (Fora da organização)	2021	2020	2019
Preparação para reutilização	0,59	0,53	0,76
Outras operações de recuperação	1,23	0,53	1,57
Total	1,82	1,06	2,33

GRI 306-4 RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS NÃO DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL**GRI 306-4c Peso total em (ton) de resíduos não perigosos, não destinados para disposição, discriminados por operação de recuperação**

Destino (Fora da organização)	2021	2020	2019
Reciclagem	2,29	36,38	23,72
Total	2,29	36,38	23,72

A destinação dos resíduos é realizada totalmente fora da organização.

Quanto à destinação, a companhia não conseguiu executar o processo dentro de cada exercício, dessa forma, em 2021, 4,11 toneladas ficaram armazenadas adequadamente na central de resíduos interna da Kepler Weber em Panambi (RS), conforme a planilha abaixo: **GRI 306-4**

A não destinação é atribuída à inclusão do período de Férias Coletivas e ao final do exercício porque a partir de 2021, os resíduos de pós metálicos passaram a ser encaminhados para tratamento fora do estado do Rio Grande do Sul. Do total de 12 toneladas de passivos de pós metálicos, cerca de 97% foram encaminhados em 2021 e os 3% restantes, no início de 2022.

GRI 306-4

A companhia homologou parceiros para o recebimento dos resíduos de pós metálicos, que serão reaproveitados como matéria-prima no ciclo produtivo. Considerado um passivo Classe I, sem muito valor ambiental, mas com ônus considerável devido ao transporte e à disposição final, seu reaproveitamento reduz a demanda por novas placas de aço. **GRI 306-4 / GRI 306-5**

GRI 306-5 RESÍDUOS DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL**GRI 306-5a Peso total (ton) e resíduos para disposição final, discriminados por composição**

Composição dos resíduos	Destinação	2021
Resíduos Classe II – Não perigosos ou recicláveis		
Resíduos de madeira	Processo de reciclagem externa	265,64
Resíduos de construção civil (RCC)	Aterro particular devidamente licenciado	350,20
Resíduos de restaurante (alimentares)	Alimentação animal, através de liberação de licenciamento	45,44
Papel e plástico	Processo de reciclagem externa	92,55
Outros resíduos Classe II	Processo de reciclagem externa	130,85
Total		2.905,68
Resíduos Classe I – Perigosos		
Resíduo dos processos de pintura	Coprocessamento	129,34
Solventes	Recuperação	37,67
Óleos lubrificantes	Rerrefino	4,86
Outros resíduos Classe I	98% para coprocessamento, 2% para aterro industrial licenciado	29,97
Total		201,84
Particularidades que não foram contempladas nos indicadores acima		
Sucatas metálicas diversas (Classe II)	Reciclagem externa	5.482,83
Pós metálicos (Classe I – Passivo ambiental)	97% para coprocessamento	123,55

Até 2021, o monitoramento deste indicador era feito com outra métrica. O total de resíduos destinados em 2019 foi de 5.770,84 ton e em 2020 foi de 4.876,41 ton.

GRI 306-5 RESÍDUOS NÃO DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL**GRI 306-5b Peso total em (ton) e resíduos perigosos não destinados para disposição final, discriminados por operação de disposição**

Destino	2021	2020	2019
Incineração (com recuperação de energia)	0	0	0
Incineração (sem recuperação de energia)	0,20	0,21	5,42
Confinamento em aterro	0	0	0
Outras operações de disposição	201,84	171,03	216,15
Total	202,04	171,03	221,57

GRI 306-5 RESÍDUOS NÃO DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL**GRI 306-5c (ton) e resíduos não perigosos, não destinados para disposição final, discriminados por operação de disposição**

Destino	2021	2020	2019
Incineração (com recuperação de energia)	0	0	0
Incineração (sem recuperação de energia)	0	8,09	0
Confinamento em aterro	101,49	90,04	272,41
Outras operações de disposição	6.274,36	4.343,72	3.766,40
Total	6.375,85	4.441,85	4.038,81

Energia

GRI 301 103-1 | GRI 301 103-2 | GRI 301 103-3

GRI 302-1 | GRI 302-3 | GRI 302-4

Como toda indústria, a demanda energética representa um tema de forte impacto na operação, mas as duas unidades produtivas, Panambi (RS) em 2019, e Campo Grande (MS) em 2021, migraram para o Mercado Livre de Energia. Dessa forma, a energia elétrica adquirida para as duas unidades é proveniente de fontes renováveis, com a emissão do certificado comprobatório. **GRI 302 103-1 / GRI 302 103-2**

O monitoramento é realizado por meio de um software que acompanha a demanda nos principais processos fabris,

verificando a proporção do consumo de energia elétrica (KWh) pela produção em toneladas. **GRI 302 103-2** O índice de intensidade energética melhora com o aumento de produção, mantendo o consumo, com a tendência de chegar a um ponto de estabilidade. **GRI 302-3**

A redução no consumo de energia elétrica é uma meta que se desdobra desde o capEx até medidas diárias, simples, mas eficazes. A avaliação de aquisição de máquinas e equipamentos tem como um dos critérios a eficiência energética. **GRI 302 103-2**

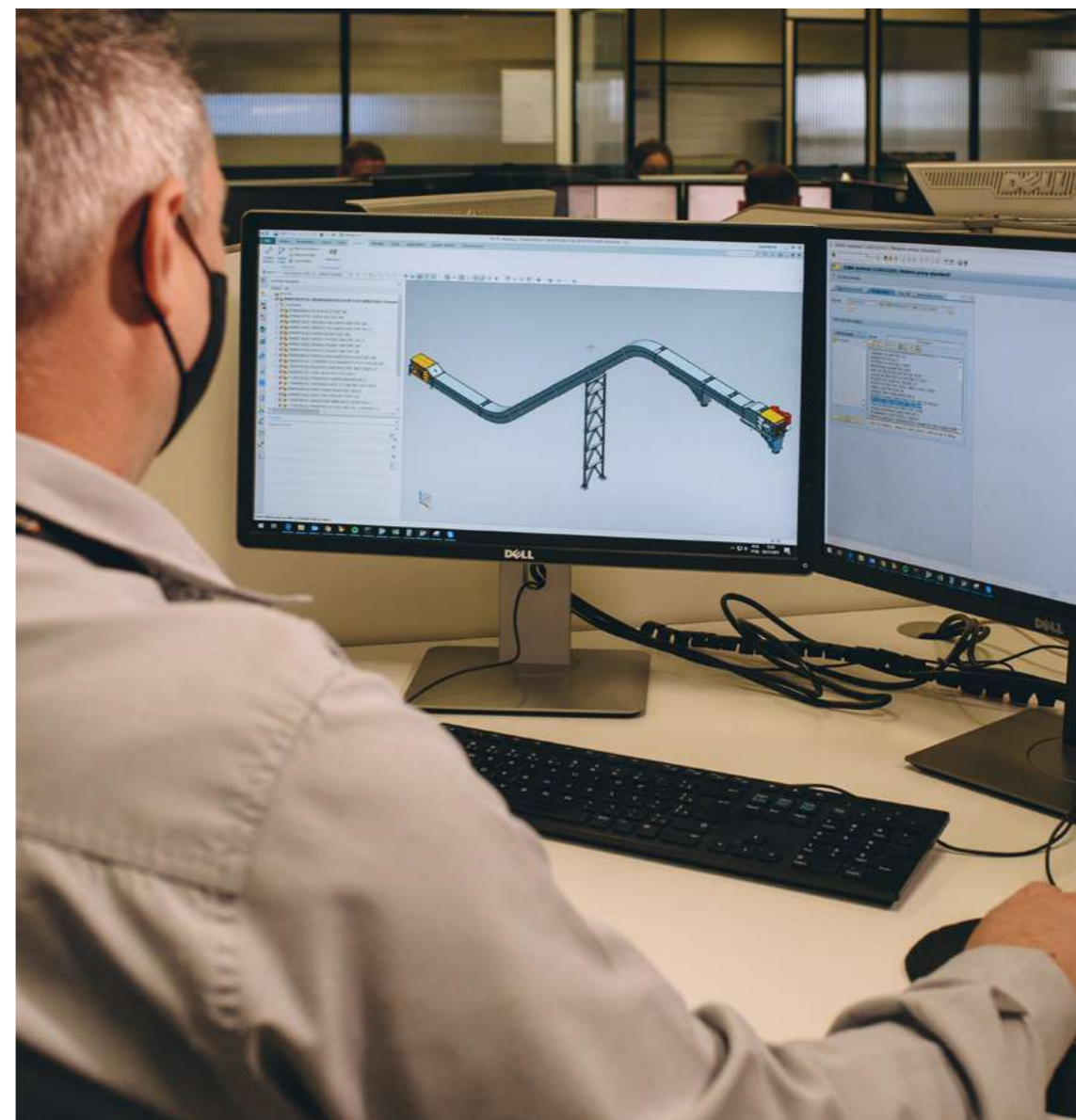
GRI 302 103-3

Desde 2019, mais de 60% da energia consumida na Kepler Weber é proveniente de fontes renováveis.

GRI 302-3 INTENSIDADE ENERGÉTICA

	2021	2020	2019
Toneladas produzidas (t)	61.767	42.656	36.862
Consumo energia elétrica (KWh)	12.107.224	9.720.717	9.528.992
Total (KWh/ton)*	196,01	227,89	258,50

* Intensidade energética média anual, considerando o consumo total anual em KWh dividido pela produção em toneladas total.



GRI 302-1 CONSUMO DE ENERGIA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO**GRI 302-1a Consumo de combustíveis de fontes não-renováveis (GJ)**

	2021	2020	2019
Consumo óleo diesel*	1.650,75	2.126,45	1.885,62
Consumo de gás GLP**	25.986,79	18.665,83	18.472,21
Energia elétrica geradores diesel***	252,20	353,20	308,12
Total	27.889,74	21.145,48	20.665,95

GRI 302-1b Consumo de combustíveis de fontes renováveis (GJ)

	2021	2020	2019
Energia elétrica adquirida de concessionárias	43.333,72	34.641,29	33.996,29
Total	43.333,72	34.641,29	33.996,29

GRI 302-1c Energia consumida (GJ)

	2021	2020	2019
I. Eletricidade	43.585,92	34.994,49	34.304,41
II. Aquecimento	9.944,91	6.282,77	6.863,55
III. Resfriamento	0	0	0
IV. Vapor	0	0	0
Total	53.530,83	41.277,26	41.167,96

GRI 302-1e Total de energia consumida (GJ)

	2021	2020	2019
Combustíveis de fontes não-renováveis	27.889,74	21.145,48	20.665,95
Combustíveis de fontes renováveis	43.333,72	34.641,29	33.996,29
Total	71.223,46	55.786,77	54.662,24

* Óleo diesel é aplicado para abastecimento de geradores de energia elétrica e da frota de caminhões que faz a movimentação interna de materiais;

** Somatório de consumo de gás GLP utilizado nas empilhadeiras que fazem a movimentação de materiais internos, alimentação das estufas de secagem de peças na área de pintura e fornecimento de gás para o restaurante da empresa;

*** Quantidade de energia gerada pelos geradores a diesel internos da empresa.

Além desta fonte, a companhia consome combustíveis como Gás Liquefeito de Petróleo (GLP) e óleo diesel.

GRI 302 103-1 O GLP é utilizado no abastecimento das empilhadeiras para movimentação interna, nas estufas de secagem de peças nas linhas de pintura e no restaurante na preparação das refeições. O óleo diesel é empregado no abastecimento dos caminhões da movimentação interna e nos grupos geradores acionados em casos de falta de energia elétrica. **GRI 302 103-2**

O montante da energia consumida é medido em Gigajoule (GJ). No ano de 2019 foi registrado um consumo total de (54.662,2 GJ), em 2020 (55.786,77 GJ) e em 2021 (71.223,46 GJ). Esse aumento de consumo está diretamente associado ao aumento de produção nas plantas fabris da empresa. **GRI 302 103-3**


GRI 302-4 REDUÇÃO DO CONSUMO DE ENERGIA
GRI 302-4a Quantidade de reduções no consumo de energia alcançadas como resultado direto de iniciativas de conservação e eficiência por fonte (GJ)

	2021	2020	2019
Redução do consumo de energia (fonte renovável)*	2780,40	2080,90	2391,10
Total	2780,40	2080,90	2391,10

GRI 302-4b Tipos de energia incluídos nas reduções

	2021	2020	2019
I. Eletricidade*	2780,40	2080,90	2391,10
II. Aquecimento	0	0	0
III. Refrigeração	0	0	0
IV. Vapor	0	0	0
Total	2780,40	2080,90	2391,10

* A redução identificada no consumo de energia refere-se a ações implementadas de troca de compressores de ar, aquecimento de água do restaurante por placas solares e iluminação com lâmpadas LED em parte do almoxarifado.

GRI 302-4
Medidas com efeito imediato para redução no consumo de energia elétrica:
RESTAURANTE

O aquecimento de água via sistemas de resistências elétricas foi substituído por placas solares.

ÁREAS PRODUTIVAS

Instalação de compressores de ar de modelo de maior eficiência (VSD), que modulam a taxa de utilização do equipamento, conforme demanda.

ALMOXARIFADO

Instalação de luminárias Light Emitting Diode (LED) combinada com uma automação, que modula a intensidade de luz conforme a demanda e a presença de pessoas nos ambientes.

Água

GRI 303 103-1 GRI 303 103-2

GRI 303 103-3 GRI 303-3

Nas duas plantas industriais da companhia, Panambi (RS) e Campo Grande (MS), a água é proveniente do Aquífero Guarani, situado na bacia hidrográfica do rio Uruguai. Após captação, a água é direcionada para tanques e/ou caixas apropriadas para o condicionamento, sendo incorporada aos processos industriais. **GRI 303-1**

A companhia entende como primordial a preservação dos recursos hídricos do planeta e aprimora os sistemas e pro-

cessos para promover o uso racional da água em suas operações. Uma das iniciativas vem sendo a substituição de tubulações danificadas que são fontes de vazamento e desperdício, outra é o reúso de água. A água está inserida nos processos industriais e administrativos. É utilizada nas cabines de pintura, funcionando como cortinas de água; é empregada para o resfriamento; e também no sistema de prevenção contra incêndios. Assim como nos ba-

nheiros e no processamento de alimentos no restaurante. **GRI 303 103-1**

O Sistema de Gestão Ambiental (SGA) monitora de forma rigorosa o consumo de água e promove ações pontuais de manutenção estratégicas à preservação das outorgas. Como premissas, a companhia mantém um olhar sistêmico para a operação, interagindo com as áreas para promover o consumo consciente nos mais diversos níveis. **GRI 303 103-2 / GRI 303 103-3**

GRI 303-3 CAPTAÇÃO DE ÁGUA

GRI 303-3a Captação total de água em todas as áreas por fonte (em megalitros)

	2021	2020	2019
Água de superfície	0	0	0
Água subterrânea	2.953,87	6.101,07	9.970,43
Água do mar	0,00	0,00	0,00
Água produzida	0,00	0,00	0,00
Água de terceiros	21.133,00	19.458,00	20.529,00

GRI 303-1

Principais fontes de consumo de água

CABINES DE PINTURA

É a principal fonte de demanda de água no âmbito industrial, na qual serve como uma cortina que impede que os contaminantes entrem em contato com o ambiente.

EMPILHADEIRAS

A manutenção e lavagem destes equipamentos é o segundo processo mais demandante.

LIMPEZA DE ÁREAS E PISOS

Para otimizar os recursos hídricos, é montado um cronograma, que acompanha o monitoramento. Assim, pode ter reúso em processos secundários e nos banheiros, onde reguladores de pressão e liberação volumétrica garantem a precisão da vazão de água.



A Kepler Weber possui três outorgas da Secretaria Estadual de Meio Ambiente do Rio Grande do Sul, emitidas pelo Departamento de Recursos Hídricos (SEMA/DRH), além de captar água via concessionária homologada no município. A utilização do recurso exige o reaproveitamento e/ou descarte adequado e homologado. A planta de Panambi (RS) conta com uma Estação de Tratamento de Efluentes (ETE) para tratá-los, de forma que sejam lançados em corpos d'água com segurança. **GRI 303 103-2**

Na planta de Campo Grande (MS), a utilização está outorgada pelos órgãos competentes por intermédio da portaria Nº 0001228, para captação em um poço artesiano. **GRI 303 103-2**

Uma vez que a Kepler Weber mede suas fontes de consumo, como a captação de seus poços outorgados e a água fornecida pelas concessionárias, não há necessidade de monitorar outros tipos água doce. **GRI 303-3**

Conformidade ambiental

GRI 102-11 | GRI 307 103-1 | GRI 307 103-2 | GRI 307 103-3 | GRI 307-1

A Kepler Weber atua de forma diligente com a legislação ambiental, tratando o tema com responsabilidade e prioridade em toda a cadeia, mesmo não aplicando, diretamente, o Princípio de Precaução.

A Política de Gestão Integrada foi uma das primeiras com aprovação no âmbito do Conselho de Administração e define as diretrizes e a aplicação do Sistema de Gestão Integrada (SGI), com a utilização de padrões internacionais da ISO 9001 Gestão da Qualidade, ISO 45001 Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho e ISO 14001 Gestão Ambiental. **GRI 102-11**

A Política expressa o compromisso de “assegurar a sustentabilidade social, ambiental e econômica”, que é desdobrado em objetivos e metas.

GRI 307-1

A diretriz é suportada por uma ferramenta robusta que identifica mais de 1.200 requisitos legais e promove uma gestão ágil e assertiva. Com apoio da alta direção, um time multidisciplinar trabalha para atender à conformidade dos requisitos legais e normativos. **GRI 307-1**

GRI 307-1

Nos anos de 2020 e 2021, a companhia não registrou multas e notificações relacionadas ao descumprimento de leis e regulamentos ambientais.

GRI 307 103-2 | GRI 307 103-3

Estrutura de controles de conformidade ambiental

Para fortalecer sua gestão e prevenir riscos de não-conformidade e passivos ambientais, a companhia conta com estrutura robusta.

SISTEMA DE CONTROLE E AVALIAÇÃO DA LEGISLAÇÃO

Implantado em 2020, o sistema de gestão de requisitos legais monitora as alterações e atualizações, endereçando para a área envolvida dar atenção às obrigações demandadas pelos requisitos. As áreas contam ainda com o suporte diário de especialistas para trazer maior assertividade e eficiência à gestão.

COMISSÃO INTERNA DE REQUISITO LEGAL

Cada área elege um ponto focal, isto é, o colaborador que responde, levanta demandas e dissemina os conceitos dos requisitos ambientais, visando a conformidade com todas as obrigações.

VERIFICAÇÃO DE CONFORMIDADE LEGAL

Anualmente, os requisitos legais são analisados a fim de se manter a conformidade sempre atualizada.

AUDITORIA DE REQUISITO LEGAL

As auditorias de requisitos legais acontecem duas vezes por ano, contribuindo com a conformidade legal. Esta ferramenta e o monitoramento diário demonstram a relevância do tema para a companhia.

06. Sobre o relatório



Gerar valor para stakeholders

GRI 102-21	GRI 102-40	GRI 102-42	GRI 102-43	GRI 102-44
GRI 102-46	GRI 102-48	GRI 102-49	GRI 102-50	GRI 102-52
GRI 102-45	GRI 102-54	GRI 102-56		

A Kepler Weber apresenta seu Relatório de Sustentabilidade 2020/2021 em mais um ciclo de relato, com as informações relacionadas à gestão das questões ambientais, sociais e de governança, em conjunto com o contexto de negócios. Este relatório foi elaborado em conformidade com a Norma da Global Reporting Initiative (GRI): opção Essencial. Para tanto, foram seguidos os princípios e requisitos da Norma, compreendendo o período de 1º de janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2021. O ciclo de emissão é bianual, sendo o relatório mais recente o do exercício de 2018/2019.

GRI 102-50 / GRI 102-52 / GRI 102-54

KEPLER WEBER – TEMAS E INDICADORES RELACIONADOS 2020/2021

Mudanças climáticas	GRI 301-1 GRI 301-2 GRI 302-1 GRI 302-3 GRI 302-4 GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-4 GRI 305-5 GRI 305-6 GRI 305-7 GRI 416-1
Capital humano	GRI 401-1 GRI 401-2 GRI 401-3 GRI 404-1 GRI 404-2 GRI 404-3
Saúde e segurança ocupacional	GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-3 GRI 403-4 GRI 403-5 GRI 403-6 GRI 403-9 GRI 403-10
Impactos gerados pelo desempenho econômico da empresa	GRI 201-1
Diversidade, equidade e inclusão	GRI 405-1 GRI 406-1
Comunidades locais	GRI 203-1 GRI 413-1 GRI 413-2
Homologação de fornecedores com critérios socioambientais	GRI 414-1
Transformação digital de produtos e processos	GRI 301-2 GRI 416-1 GRI 416-2
Risco de volatilidade no custo dos insumos	GRI 102-9 GRI 204-1 GRI 301-1
Gestão de resíduos	GRI 306-1 GRI 301-2
Água e efluentes	GRI 303-1 GRI 303-3
Conformidade ambiental	GRI 307-1

A iniciativa reflete a visão da Kepler Weber de ser uma companhia que gera valor para seus investidores, acionistas, parceiros, colaboradores e para toda sociedade, ajudando-os a tomar decisões mais conscientes, baseadas na qualidade e integridade das informações e indicadores. Os dados reportados, contemplam a *holding*, Kepler Weber S.A., e a sua controlada, a Kepler Weber Industrial S.A., incluindo as demonstrações financeiras de ambas. **GRI 102-45**

O conteúdo está baseado em evidências e realizações sobre as metas estratégicas da companhia e, segue as diretrizes da GRI para o alinhamento com a Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD), para divulgações voluntárias sobre os riscos financeiros relacionados ao clima. Para tanto responde a indicadores relacionados à tomada de decisão sobre riscos associados à mudança climática.

GRI 102-46 / GRI 102-49

A Kepler Weber realizou seu primeiro movimento de alinhamento aos padrões *Sustainability Accounting Stan-*

dards Board (SASB) a partir de complementação de indicadores monitorados dentro da Norma GRI. Foram aplicadas as normas específicas do setor de Alimentos e Bebidas que são aderentes às operações da companhia. O SASB formula padrões de indicadores comparáveis para o setor privado com o objetivo de melhorar a eficiência dos mercados de capitais.

Vale destacar que este é o primeiro relatório com dados sobre o inventário de emissões da Kepler Weber, ano base 2021, devendo tornar-se uma prática na gestão sobre o tema. Além de aprofundar dados sobre o consumo de matérias-primas e trazer, ainda, o alinhamento dos indicadores da Norma GRI com os 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030, das Organização das Nações Unidas (ONU). **GRI 102-46**

O relatório foi organizado a partir da revisão estratégica dos temas materiais apurados na Matriz de 2014, considerando as prioridades apontadas pelos *stakeholders*, sob a perspectiva das mudanças

ocorridas, especialmente no contexto da sustentabilidade entre 2020 e 2021. Vale destacar que a companhia se dedicou ao engajamento de *stakeholders* e à construção de uma nova materialidade, que terá seus temas validados pelo Conselho de Administração fora do período coberto por este reporte. Para manter o engajamento, entretanto, este relatório antecipou preocupações consideradas pelos *stakeholders* ao longo desse processo. O detalhamento da nova materialidade será divulgado nos canais da companhia, bem como constará no próximo ciclo. **GRI 102-21 / GRI 102-43 / GRI 102-44 / GRI 102-48 / GRI 102-49**

No ciclo 2020/2021 não houve assecuração dos dados não financeiros, contudo as demonstrações financeiras foram auditadas pela Ernst & Young e pela KPMG.

GRI 102-56

O processo formal de consulta, considerou: acionistas, clientes, entidades setoriais e de relacionamento junto à comunidade, colaboradores, fornecedores e parceiros. **GRI 102-40 / GRI 102-42 / GRI 102-43**

Para manter o diálogo com os *stakeholders*, este ciclo de reporte antecipa preocupações consideradas ao longo do processo da nova materialidade, aprofundando as informações sobre os temas.

Atualização dos temas materiais

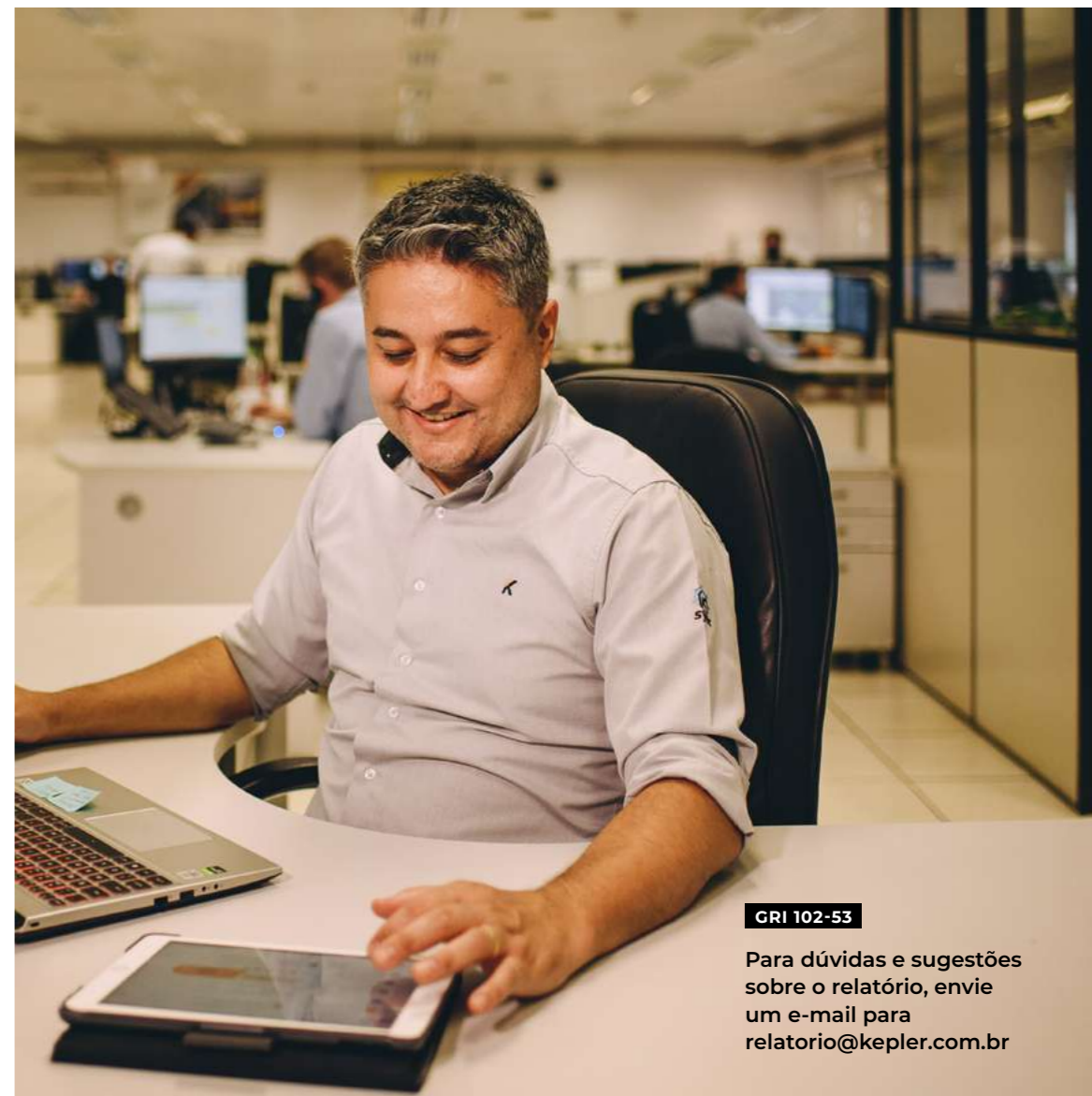
GRI 102-44 | GRI 102-47 | GRI 102-48 | GRI 102-53

Com a visão de atualização, os oito temas materiais reportados em 2018/2019 foram analisados e reorganizados para ampliar o escopo da divulgação sobre os conteúdos específicos relacionados aos impactos econômicos, sociais e ambientais. A companhia viu a oportunidade de ampliar o diálogo com *stakeholders*, aprofundando informações a fim de trazer ainda mais transparência acerca de sua gestão sobre algumas questões como: água e efluentes; materiais; diversidade, equidade e inclusão; e atuação junto às comunidades locais. **GRI 102-44 / GRI 102-48**

GRI 102-47

Temas materiais ciclo 2020/2021

- Transformação digital de produtos e processos
- Mudanças climáticas
- Saúde e segurança ocupacional
- Impactos gerados pelo desempenho econômico da empresa
- Homologação de fornecedores com critérios socioambientais
- Risco de volatilidade no custo dos insumos
- Gestão de resíduos
- Comunidades locais
- Diversidade, equidade e inclusão
- Materiais
- Água e efluentes



GRI 102-53

Para dúvidas e sugestões sobre o relatório, envie um e-mail para relatorio@kepler.com.br

Índice do conteúdo GRI

GRI 102-55

NORMA GRI	CONTEÚDO	ODS	PÁGINA	
GRI 102 CONTEÚDOS GERAIS 2016	GRI 102 FUNDAMENTOS 2016 – DIVULGAÇÕES GERAIS			
	Perfil organizacional			
	102-1	Nome da organização		8, 36
	102-2	Atividades, marcas, produtos e serviços		8, 11, 36, 37, 38, 39
	102-3	Localização da sede da organização		?
	102-4	Número e localização das operações		8, 11
	102-5	Natureza da propriedade e forma jurídica da organização		10
	102-6	Mercados atendidos		8, 9, 11
	102-7	Porte da organização		8, 9
	102-8	Informações sobre empregados e outros trabalhadores	1, 8	43
	102-9	Cadeia de suprimentos		67, 92
	102-10	Mudanças significativas na organização e na cadeia de suprimentos		68
	102-11	Princípio ou abordagem da precaução		20, 19, 90
	102-13	Participação em associações		31
	Estratégia			
	102-14	Declaração do mais alto executivo		5
	Ética e integridade			
102-16	Valores, princípios, normas e códigos de comportamento		12, 27, 29, 30	
102-17	Mecanismos para orientações e preocupações referentes à ética	16	30	

Neste relatório não houve nenhuma omissão de informação.

NORMA GRI	CONTEÚDO	ODS	PÁGINA	
GRI 102 CONTEÚDOS GERAIS 2016	GRI 102 FUNDAMENTOS 2016 – DIVULGAÇÕES GERAIS			
	Governança			
	102-18	Estrutura da governança		18, 22, 23, 24, 25, 27, 30
	102-19	Delegação de autoridade		18
	102-20	Responsabilidade de cargos e funções de nível executivo por tópicos econômicos, ambientais e sociais		28
	102-21	Consulta a <i>stakeholders</i> sobre tópicos econômicos, ambientais e sociais		24, 92, 93
	102-22	Composição do mais alto órgão de governança e dos seus comitês		25, 26, 33
	102-23	Presidente do mais alto órgão de governança		21
	102-24	Seleção e nomeação para o mais alto órgão de governança		19, 20
	102-25	Conflitos de interesse		28, 30
	102-26	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na definição de propósito, valores e estratégia		19, 27
	102-27	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança		19
	102-28	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança		19, 20
	102-29	Identificação e gestão de impactos econômicos, ambientais e sociais		19, 20, 24, 29
	102-30	Eficácia dos processos de gestão de risco		26
	102-32	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade		19
	Engajamento de stakeholders			
	102-40	Lista de grupos de <i>stakeholders</i>		92, 93
	102-41	Acordos de negociação coletiva		44
	102-42	Identificação e seleção de <i>stakeholders</i>	8	92, 93
	102-43	Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>		92, 93
	Práticas de relato			
	102-44	Principais preocupações e tópicos levantados		92, 93, 94
	102-45	Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas		92, 93
	102-46	Definição do conteúdo do relatório e dos limites dos tópicos		92, 93
	102-47	Lista de tópicos materiais		94
	102-48	Reformulações de informações		92, 93, 94
	102-49	Alterações no relato		92, 93
	102-50	Período coberto pelo relatório		92
	102-52	Ciclo do relatório		92
	102-53	Contato para perguntas sobre o relatório		94
	102-54	Declarações de relato em conformidade com as Normas GRI		92
102-55	Sumário de conteúdo da GRI		95	
102-56	Verificação externa		92, 93	

NORMA GRI	CONTEÚDO	ODS	PÁGINA
	TÓPICOS MATERIAIS		
	Tema material – Impactos gerados pelo desempenho econômico da empresa		
GRI 103 FORMA DE GESTÃO 2016	103-1 Explicação do tópico material e seus limites		14, 67
	103-2 A forma de gestão e seus componentes		14, 67, 68
	103-3 Avaliação da forma de gestão		14
GRI 201 DESEMPENHO ECONÔMICO 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	8, 9	14, 15, 16, 92
	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas		75, 76
GRI 203 IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	5, 9, 11	70, 71, 92
GRI 204 PRÁTICAS DE COMPRAS 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	8	92
	Tema material – Mudanças climáticas		
GRI 103 FORMA DE GESTÃO 2016	103-1 Explicação do tópico material e seus limites		80, 85
	103-2 A forma de gestão e seus componentes		80, 85
	103-3 Avaliação da forma de gestão		81, 85
GRI 301 MATERIAIS 2016	301-1 Matérias-primas ou materiais utilizados	8, 12	80, 92
	301-2 Matérias-primas ou materiais reciclados	8, 12	80, 92
	Tema material – Mudanças climáticas		
GRI 103 FORMA DE GESTÃO 2016	103-1 Explicação do tópico material e seus limites		85, 86
	103-2 A forma de gestão e seus componentes		85, 86
	103-3 Avaliação da forma de gestão		85, 86
GRI 302 ENERGIA 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização		85, 86, 92
	302-3 Intensidade energética	7, 8, 12, 13	85, 92
	302-4 Redução do consumo de energia	7, 8, 12, 13	85, 87, 92

Neste relatório não houve nenhuma omissão de informação.

NORMA GRI	CONTEÚDO	ODS	PÁGINA
	TÓPICOS MATERIAIS		
	Tema material – Água e efluentes		
GRI 103 FORMA DE GESTÃO 2016	103-1 Explicação do tópico material e seus limites		88
	103-2 A forma de gestão e seus componentes		88, 89
	103-3 Avaliação da forma de gestão		88
GRI 303 ÁGUA E EFLUENTES 2018	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	6, 12	88, 92
	303-3 Captação de água	6	88, 89, 92
	Tema material – Mudanças climáticas		
GRI 103 FORMA DE GESTÃO 2016	103-1 Explicação do tópico material e seus limites		75, 76, 77
	103-2 A forma de gestão e seus componentes		77, 79
	103-3 Avaliação da forma de gestão		78
GRI 305 EMISSIONES 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	3, 12, 13, 14, 15	77, 78, 92
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes de aquisição de energia		77, 78, 92
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)		77, 92
	305-6 Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio (SDO)		78, 92
	305-7 Emissões de NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas		79, 92
	Tema material – Gestão de resíduos		
GRI 103 FORMA DE GESTÃO 2016	103-1 Explicação do tópico material e seus limites		81
	103-2 A forma de gestão e seus componentes		81, 82
	103-3 Avaliação da forma de gestão		81, 82
GRI 306 RESÍDUOS 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	3, 6, 12, 14	81, 82, 92
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos		75, 76, 81
	306-3 Resíduos gerados		81, 82
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final		81, 83
	306-5 Resíduos destinados para disposição final		81, 83, 84
	Tema não material – Conformidade ambiental		
GRI 103 FORMA DE GESTÃO 2016	103-1 Explicação do tópico material e seus limites		?
	103-2 A forma de gestão e seus componentes		90
	103-3 Avaliação da forma de gestão		90
GRI 307 CONFORMIDADE AMBIENTAL 2016	307-1 Não conformidade com leis e regulamentos ambientais	16	90, 92

Neste relatório não houve nenhuma omissão de informação.

NORMA GRI	CONTEÚDO	ODS	PÁGINA
	TÓPICOS MATERIAIS		
	Tema não material – Capital humano		
GRI 103 FORMA DE GESTÃO 2016	103-1 Explicação do tópico material e seus limites		42, 44, 50, 52
	103-2 A forma de gestão e seus componentes		35, 42, 44, 50, 51, 52, 53
	103-3 Avaliação da forma de gestão		42, 44, 50, 52
GRI 401 EMPREGO 2016	401-1 Novas contratações e de rotatividade de empregados	5, 8, 10	45, 46, 50, 52, 92
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	3, 5, 8	47, 48, 92
	401-3 Licença maternidade/paternidade	5, 8	49, 92
GRI 404 CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	4, 5, 8, 10	50, 51, 92
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento contínuo de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	8	51, 92
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	5, 8, 10	92
	Tema material – Saúde e segurança ocupacional		
GRI 103 FORMA DE GESTÃO 2016	103-1 Explicação do tópico material e seus limites		62
	103-2 A forma de gestão e seus componentes		62
	103-3 Avaliação da forma de gestão		62
GRI 403 SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	8	62, 92
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	8	62, 63, 92
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	8	64, 92
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	8, 16	65, 66, 92
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	8	65, 92
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	3	64, 92
	403-9 Doenças profissionais	3, 8, 16	64, 92
403-10 Acidentes de trabalho	3, 8, 16	63, 92	
	Tema material – Diversidade, equidade e inclusão		
GRI 103 FORMA DE GESTÃO 2016	103-1 Explicação do tópico material e seus limites		54, 56
	103-2 A forma de gestão e seus componentes		56, 61
	103-3 Avaliação da forma de gestão		56, 60, 61
GRI 405 DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	5, 8	44, 54, 55, 57, 58, 59, 60, 92
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens		61
GRI 406 NÃO DISCRIMINAÇÃO 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	5, 8	92

NORMA GRI	CONTEÚDO	ODS	PÁGINA
TÓPICOS MATERIAIS			
Tema não material – Capital humano			
GRI 103 FORMA DE GESTÃO 2016	103-1 Explicação do tópico material e seus limites		71
	103-2 A forma de gestão e seus componentes		71, 73
	103-3 Avaliação da forma de gestão		71, 72, 73
GRI 413 COMUNIDADES LOCAIS 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliação de impactos e desenvolvimento voltados à comunidade local		92
	413-2 Operações com impactos negativos significativos – reais ou potenciais – nas comunidades locais	1, 2	92
Tema material – Homologação de fornecedores com critérios socioambientais			
GRI 103 FORMA DE GESTÃO 2016	103-1 Explicação do tópico material e seus limites		67
	103-2 A forma de gestão e seus componentes		67, 68, 69
	103-3 Avaliação da forma de gestão		67, 68
GRI 414 AVALIAÇÃO SOCIAL DE FORNECEDORES 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	5, 8, 16	92
Tema material – Homologação de fornecedores com critérios socioambientais			
GRI 103 FORMA DE GESTÃO 2016	103-1 Explicação do tópico material e seus limites		40
	103-2 A forma de gestão e seus componentes		40
	103-3 Avaliação da forma de gestão		40
GRI 416 SAÚDE E SEGURANÇA DO CONSUMIDOR 2016	416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços		92
	416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	16	40, 92
Tema material – Transformação digital			
GRI 103 FORMA DE GESTÃO 2016	103-1 Explicação do tópico material e seus limites		30
	103-2 A forma de gestão e seus componentes		30
	103-3 Avaliação da forma de gestão		30
GRI 418 PRIVACIDADE DO CONSUMIDOR 2016	418-1 Número total de queixas comprovadas relativas a violação da privacidade do cliente		30

Neste relatório não houve nenhuma omissão de informação.



Alinhamento SASB

INDICADORES REPORTADOS PELA KEPLER WEBER

Produtos agrícolas

Tabela 1 – Tópicos de divulgação de sustentabilidade e métricas contabilização

Métrica de contabilização

Tópico – Emissões de Gases de Efeito Estufa	Código	Informação
Emissões totais brutas do Escopo 1	FB-AG-110a.1.	6.469,64 tCO ₂ e
Discussão de longo e curto prazo estratégia ou plano para gerenciar as emissões do Escopo 1, metas de redução de emissões e uma análise de desempenho em relação a essas metas	FB-AG-110a.2.	pg. 73, 74
Tópico – Gestão da energia	Código	Informação
Energia consumida para produção	FB-AG-130a.1.	65.032,28 GJ
Percentual de eletricidade da rede		61%
Percentual energia renovável		61%
Tópico – Gestão da água	Código	Informação
Total de água consumida	FB-AG-140a.1.	24.086,87
Percentual de água consumida em áreas de estresse hídrico		0
Tópico – Saúde e segurança do trabalho	Código	Informação
Taxa total de incidentes	FB-AG-320a.1.	0,37 – índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)
Taxa de fatalidade		Não houve registro de óbitos no período

A Kepler Weber agradece e dedica este relatório a todos, colaboradores, clientes, fornecedores e parceiros que contribuíram para a consolidação das informações e coleta de dados, ao longo de todo processo.

Para dúvidas relativas a este relatório ou para saber mais sobre a gestão das questões Ambiental, Social e de Governança da Kepler Weber, entre em contato.

relatorio@kepler.com.br

CRÉDITOS

COORDENAÇÃO GERAL

Área Gente & Gestão

CONSULTORIA EM SUSTENTABILIDADE, PRODUÇÃO DE CONTEÚDO E DESIGN

ÓGUI Consultoria em Sustentabilidade

IMAGENS

Jonatan Diego Fotografias

Neto Fotografias

Pitanga Filmes

Risnic Fotografia Corporativa

TRADUÇÃO

BureauWorks

CAMPO GRANDE (MS)

Av. Solon Padilha, 4169

(67) 3368.9200

SÃO PAULO (SP)

Rua do Rócio, 84 – 3º andar

(11) 4873.0300

PANAMBI (RS)

Av. Adolfo Kepler Júnior, 1500

(55) 3375.9800



Sustainability Report 2020/2021

KEPLERWEBER



01. Profile



Highlights 2020/2021

Complete
portfolio

- ◆ Storage systems
- ◆ 360° Delivery – end-to-end solutions
- ◆ Ports and terminals
- ◆ Spare parts and services
- ◆ Optical grain selection

Post-harvest solutions

leadership in Latin America

40% market share

Brazilian market

2021

360° Delivery

Storage complex in Rio Grande do Sul

400 ton/hour

grain processing capacity

30,000 tons

storage capacity

Waste reduction

- 8.6%

steel consumption

BRL 2 million

savings

Sales in

50+ countries

21 countries

commercial representation

Direct operation

Nigeria, Mozambique, Honduras, Costa Rica, Indonesia and India

2021

Historical record

BRL 1.2 billion

net revenue

82.7%

growth vs. 2020

BRL 154.6 million

net result

12.6%

net margin

Message from the CEO

GRI 102-14

In a context of strong results, what drives us is the commitment to keep Kepler Weber ready to experience both good periods, like this one, and push through those of unpredictability that are intrinsic to the global macroeconomic scenario in which Brazilian agribusiness and our company are inserted.

HOW WE DO IT IS AS IMPORTANT AS WHAT WE DO

We had strong results in the last two years, but nothing compared to 2021, which was exceptional. Net Revenue surpassed the BRL 1 billion mark, reaching an all-time high of BRL 1.2 billion, up 82.7% compared to 2020. Keeping the results at historical levels will be an even greater responsibility and challenge.

As we know, a large part of the investments in this production chain are dependent on agricultural financing programs, which directly affects the post-harvest segment. We have already faced periods of unfavorable

economic conditions, so we tread cautiously and attentively. We undoubtedly celebrate the results, but maintain our focus on continuous work for the company's solidity, because this is how we can generate and distribute value to employees, shareholders, customers, business partners, and to the locations where we operate.

Our objective strategy is the long-term vision, anticipating opportunities and risks, aware of how essential profitability is to perpetuate the business, because a profitable company can extend the results to society as a whole. This position allows us to value our employees, modernize our plants, and contribute to the country's eco-

nomy. In this context, we believe that ESG (Environmental, Social, and Governance) is a set of guiding principles that signals action fronts, leveraging opportunities and mitigating risks.

In the environmental aspect, we stress responsibility and management. We are committed to leveraging our continuous efforts in process improvement to align ourselves with global sustainable management standards. Kepler Weber adopts the main international process and environmental certifications and, to maintain our internal goal of excellence, we created and monitored a set of KPIs related to eco-efficiency. We seek to financially quantify our non-

financial performance, whether it is environmental or process efficiency that leads to customer satisfaction. Our goal is to continuously advance, especially when it comes to integrating environmental aspects into our post-harvest solutions.

Our corporate attitude in the social sphere is supported by the unequivocal condition that we are, first and foremost, citizens. We act in the communities with a civic sense. If, as citizens, we act for a better society, as a corporation we act in defense of this ambition. We seek to be a protagonist in the cities where our two main plants are located and where our impacts are concentrated. Thus, we make efforts to create jobs and ensure the safety of our employees. The health and safety of Kepler Weber's people has become non-negotiable. Every life

must be cared for and preserved, and this is a role of multiple responsibilities that makes everyone a protagonist. The employee, the colleague next to him, the manager, and the company, in its role of offering the best conditions for a safe environment and opportunities.

Lastly, governance. We are a corporation in the clearest sense of the term. Kepler Weber is a publicly traded company with no single controlling shareholder. In other words, fiduciary responsibility weighs on any investment or decision we make. As a result, we are guided to assess any action from the perspective of leverage, profitability and risk.

We understand that all these connections have a common original link, which is the company's sustainability. When we talk about diversity, safety, or engagement, in different ways, we will be talking



Piero Abbondi, Kepler Weber CEO

about topics that fall within this context. More diverse companies create environments of collaboration, proactivity, and innovation. But we know that we have a challenge: that of sharing the organization's values of excellence with a sense of individual responsibility for collective results, so that everyone acquires an awareness of caring for themselves and for others.

We believe in the continuous development of talents and we strive for this as one of the competitive advantages

We have reached the point where "how we do it" needs to be connected to the business. That is, how we will turn Kepler Weber into a 21st century company, with a sustainable production model and allied to the appreciation of people that has always led the way. To that end, we seek to translate the purpose and values that guide our daily practice into decision-making at all levels of the organization.

of the organization. I am pleased to announce that in January 2022, we joined the IGPTW B3, the first portfolio of the recently launched index, which brings together shares of 45 companies committed to generating positive results by investing in the work environment. Additionally, on May 16, 2022, we became part of the first agro thematic index, which will track the performance of agribusiness companies in Brazil. It is the Agro Free Float index (IAGRO B3), in which the portfolio is composed of 32 assets (including KEPL3), and this new indicator is an important step to facilitate investments in the sector, allowing new products with exposure to agribusiness, such as ETFs and other passive funds, to be offered to investors.

To remain aligned with these ambitions, our attention is focused on strengthening the governance structure guided by transparency and diversifying the portfolio with services in post-harvest 4.0. In parallel, we are improving our processes in the scope of the Integrated Management System, in which ESG advances hand-in-hand with productivity, efficiency, and quality. In short, everything is related to value generation, whether it is economic, social, or environmental.

Piero Abbondi
Kepler Weber CEO

Kepler Weber

GRI 102-1 GRI 102-2 GRI 102-4
GRI 102-6 GRI 102-7

Founded in 1925, Kepler Weber S.A. is a leader in Latin America and has a 40% market share of post-harvest solutions in the Brazilian market. Its products range from grain processing and storage to bulk handling, with equipment for port terminals, transshipment stations, and agribusiness, offering complete storage and transportation systems for large volumes of grains, sugar, and fertilizers. In recent years, it has expanded its service base to include spare parts and introduced the 360° Delivery concept, which means the end-to-end realization of the project, from project design to the startup of the operation, with the equipment installed. **GRI 102-1 / GRI 102-2 / GRI 102-4**

Kepler Weber achieved this position of recognition and leadership due to its innovation, superior quality, and annual production capacity of more than five million tons in grain storage.

GRI 102-7

Kepler Weber S.A. controls 100% of Kepler Weber Industrial S.A., responsible for manufacturing activities in two plants, which total 88,000 m², one in Panambi (RS), where the headquarters is located, and the other in Campo Grande (MS). The company also has five Distribution Centers located in: Panambi (RS), Campo Grande (MS), Rio Verde (GO), Cascavel (PR) and Cuiabá (MT). **GRI 102-1 / GRI 102-4**



GRI 102-6

OPERATING MARKETS

The international market is an alternative source of income to the domestic market, subject to variations in the performance of agricultural crops, as an extra and diversified source of income. Besides this, it contributes to the company's hedging strategy, since the revenue from exports is in U.S. dollars and steel, the main raw material, is also negotiated in the U.S. currency. In 2021, the Net Revenue from storage equipment exports totaled BRL 126.6 million, reflecting a result 19.7% higher in

relation to that accumulated in 2020.

GRI 102-6

Kepler Weber is already the South America leader and has been expanding its frontiers. In all, the company has already sold to more than 50 countries and operates in 21 countries through 25 commercial agents, with agreements signed directly by Kepler Weber. Besides these, it operates directly in Nigeria, Mozambique, Honduras, Costa Rica, Indonesia, and India. In Asia, Pakistan stands out in the acquisition of grain dryers. **GRI 102-6**

Kepler Weber has been expanding its frontiers.

GRI 102-7 SIZE OF THE ORGANIZATION

Results (millions of BRL)	2021	2020	2019
Equity	461.6	517.6	467.4
Net revenue	1,226.2	671.2	583.5
EBITDA	233.2	108.8	83.3
Net income	154.6	67.7	37.6
Employees	1,506	1,290	1,155

GRI 102-6 MARKETS SERVED

Kepler Weber's customers are prominent in Brazilian agribusiness and in the international market, distributed across five groups.

- 1 TRADINGS**
Commercial companies that are intermediaries between production and buyers, in export or import operations.
- 2 GRAINS**
Grain buyers, who provide processing services (cleaning, drying, conservation) for marketing.
- 3 INDUSTRIES**
Food processing companies that stock and transform inputs into higher value-added products.
- 4 COOPERATIVES**
Entities formed by producers, who buy and sell grains from members at the right time, in order to acquire scale advantages.
- 5 RURAL PRODUCERS**
Producers who use on-farm storage systems to sell in the off-season or take advantage of favorable prices.



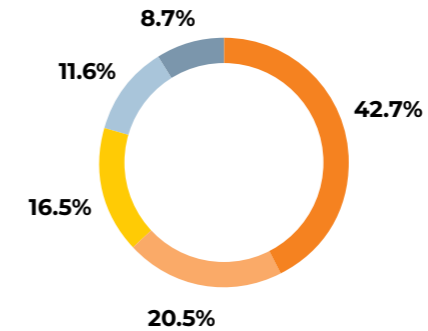
Shareholding structure

TOTAL AMOUNT OF SHARES (KEPL3): 89,860,065

Base date: 06/10/2022

GRI 102-5

The holding company Kepler Weber S.A., a publicly traded company, is headquartered in São Paulo (SP), and has been traded on the Stock Exchange (B3) under the code KEPL3 since December 15, 1980. With an agile and integrated structure, it acts so that customers achieve the best business results and shareholders have maximum profitability. **GRI 102-5**



- Free Float
- Tarpon Investment Group
- Trígono Small Cap Group
- Heller Family
- Banclass

In May 2022, Kepler Weber performed the split of all the shares issued by the company, in the proportion of 3 common shares for each share of the same type, without altering the value of the share capital.

Acting in the post-harvest segment

GRI 102-2 GRI 102-4 GRI 102-6 GRI 102-14

In early 2021, the company issued a statement, registering its presence in 238 works, in 16 Brazilian states, which represented the largest volume in simultaneous execution in four years. The starting point for the survey was the company's new positioning of executing the entire assembly, with management of all the installation phases of the processing and storage projects. On average, this process takes four to six months to deliver from the project design phase. **GRI 102-2**

With operations in the post-harvest segment, Kepler Weber's mission is to stimulate the storage culture in order to reduce the agricultural storage deficit and contribute to food security. This is reflected both in storage systems on farms and in ports and transshipment terminals in the country, further contributing to

the improvement of infrastructure and logistics. **GRI 102-2**

Studies by the National Supply Company (Conab) show that grain production in Brazil continues to evolve, while storage is not keeping the same pace. The scenario becomes more complex when analyzing regional differences, such as Matopiba (Maranhão, Tocantins, Piauí and Bahia), which accounts for 71% of static capacity, representing about 12 million tons of grain awaiting storage each harvest. Below the 120% considered by FAO (Food and Agriculture Organization, a UN department) as ideal for food security of nations and the 114% of the United States.

In turn, Kepler Weber, in 2020 alone, delivered 37 new complexes with storage silos to producers in Mato Grosso. The state

is considered the largest grain producer in Brazil, with 28.5% of production, followed by Rio Grande do Sul with 14.1%, according to the Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE). **GRI 102-4 / GRI 102-6**

Investments of the agricultural sector for storage are very dependent on the Program for Construction and Expansion of Warehouses, of the Brazilian Development Bank (BNDES). In this sense, the year 2021 was very positive for the company because the cooperatives and industries were more capitalized and made investments with their own capital. It is worth noting that Kepler Weber often plays the role of financier, anticipating part of the investment that is amortized by customers in the project, production, and execution stages.

The deficit in Brazilian static capacity is a well-known problem that exposes the entire agribusiness chain to financial risks. This is due to the fact that without the capacity for quality storage, producers are compelled to negotiate crops with lower margins or pay higher freight and third-party storage costs. A scenario with economic, social, and environmental implications.

Purpose, mission and values

GRI 102-16

The strategic guidelines were recently revisited to support the definition of the company's purpose. Together with professionals from various areas, it was possible to list the points aligned to the desired future in the management of Kepler Weber, with strengthening of the culture and the way of being with employees, suppliers, customers, among others, reviewing the purpose, mission, and values.

To support the entire strategy, the company relies on the Integrated Management Policy, approved by the Board of Directors, as a guide.



Purpose

Taking care of life, protecting what comes from the land with post-harvest solutions.



Mission

Offer unique and innovative post-harvest solutions, generating value for customers, shareholders, business partners, employees, and the community.



Values

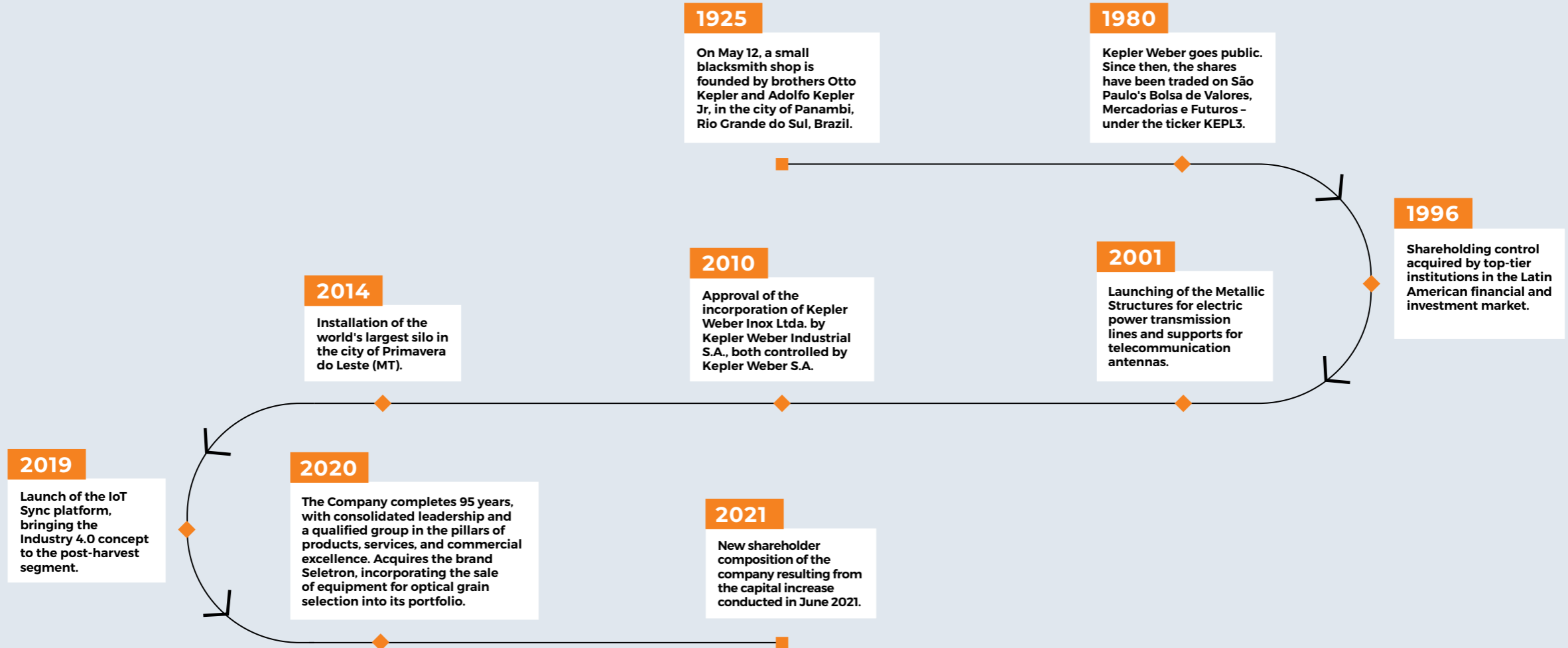
EXCELLENCE
Do our best, providing positive experiences to all stakeholders.

INTEGRITY
Act with truth and transparency, building relationships with commitment.

RESPECT
Through unity, build an inclusive, collaborative, and prosperous environment.

SAFETY
With daily attitudes, cherish everyone's life.

Company history



Economic performance

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

The last two years have been very positive, culminating in record results in 2021, despite the challenges. These include the need to manage raw material costs, such as steel that rose 112%, in conjunction with measures to stabilize the supply chain due to difficulties in international logistics.

Kepler Weber attributes the record result of BRL 1.2 billion in Net Revenue to the combination of some external and internal factors. The strong results of Brazilian agribusiness guaranteed good profitability for the producer who invested in storage. The company already had favorable momentum and can leverage its growth.

However, it is worth highlighting the alignment in capital management, both financial and human, which was reflected in a high level of employee engagement. This led the company to achieve goals related to revenue generation and other indicators aligned with the business, making the Profit Sharing and Variable Compensation program feasible, in order to recognize everyone.

To keep this pace, the company has made investments to the tune of BRL 39.9 million throughout 2021, focused on modernizing the two plants. The goal was to increase production capacity, aligning with Industry 4.0 more intensely to offer solutions with

greater onboard technology and lower energy consumption.

In its financial statements, Kepler Weber adopts the Brazilian accounting standards, which in turn follow the International Financial Reporting Standards (IFRS). In 2020 and 2021, the company's numbers were audited by Ernst & Young and KPMG. Within the procedures, the operation's deficient points underwent an internal audit to identify and mitigate the risks to the company.

Company's overall results

GRI 201-1

Net Revenue

Net Revenue reached a historical record of BRL 1.2 billion, an increase of 82.7% compared to the BRL 671.2 million recorded in 2020.

Net Profit

In 2021, Net Income was BRL 154.6 million, with a net margin of 12.6% and an increase of 2.5% when compared to 10.1% in 2020.

Net Indebtedness

In 2021, the Net Debt (Positive Net Cash) was negative BRL 74.7 million, compared to negative BRL 270.5 million in 2020.

Accumulated EBITDA

The accumulated EBITDA totaled BRL 233.2 million, compared to BRL 108.8 million in 2020, as a result of the increase in the level of production activity and the expansion of margins in the business segments.

Net Revenue in exports

Net Revenue in exports reached BRL 126.6 million, up 19.7% compared to 2020. This increase stems from increased coverage of markets such as Africa and Eurasia and more favorable business conditions in Paraguay, Venezuela, and Uruguay.

Evolution of the product line indicators

GRI 201-1

Net Revenue in Storage

Net Revenue reached BRL 903.2 million, an increase of 113.1% compared to the previous year.

Net Revenue in Ports and Terminals

Net Revenue reached BRL 26.5 million, a reduction of 36% compared to 2020.

Net Revenue in the Replacement & Services segment

Net Revenue from Replacement and Services (R&S) reached BRL 169.9 million, up 69.4%, compared to 2020. The 86% growth of the Distribution Centers contributed to this result.



GRI 201-1 ECONOMIC VALUE GENERATED AND DISTRIBUTED

	CONTROLLER			CONSOLIDATED		
	Dec/2021	Dec/2020	Dec/2019	Dec/2021	Dec/2020	Dec/2019
Operating income						
Sales of merchandise, products and services	-	-	-	1,443,859	779,687	684,119
Losses due to non-recoverability of financial assets	-	-	-	-349	1,128	-352
Costs of products, goods and services sold	-	-	-	-966,644	-509,541	-408,050
Materials, energy, third-party services and other	-1,700	-3,256	-1,935	-93,262	-49,380	-70,840
Gross value added	-1,700	-3,256	-1,935	383,604	221,894	204,877
Depreciation and amortization	-2,104	-2,192	-2,189	-28,296	-28,329	-30,888
Net value added generated by the Company	-3,804	-5,448	-4,124	355,308	193,565	173,989
Value added received on transfer	174,936	83,120	52,167	17,732	40,245	5,742
Equity accounting result	142,639	75,901	34,180	-	-	-
Other financial revenues	3,120	351	1,192	12,154	13,669	3,573
Active exchange variation	-	-	-	11,693	29,521	5,868
Deferred income tax and social contribution	179	-8,557	417	-10,905	-5,158	-5,746
Realization of the assigned cost	1,887	1,919	2,884	1,887	1,919	2,884
Rents and Royalties	23,843	13,295	6,027	-	-	-
Stock option plan reversal	-	-	1,757	-	-	1,757
Other	3,268	211	5,710	2,903	294	-2,594
Total value added to be distributed	171,132	77,672	48,043	373,040	233,810	179,731
Distribution of value added	171,132	77,672	48,043	373,040	233,810	179,731
Employees	7,226	6,027	3,442	131,558	91,484	85,248
Direct compensation	1,530	2,122	-	100,398	70,060	62,870
Benefits	247	835	237	13,324	10,630	9,840
FGTS	-	-	-3	6,155	4,847	4,705
Management Fees	5,209	2,985	3,168	5,209	2,985	3,168
Other	240	85	40	6,472	2,962	4,665
Severance payments	240	48	-	1,796	2,189	2,403
Other	-	37	40	4,676	773	2,262
Taxes	7,063	1,923	2,189	18,023	13,569	19,371
Federal	6,817	1,924	2,199	16,672	11,065	16,414
State	-	-	-	613	1,814	2,528
Municipal	246	-1	-10	738	690	429
Return on third-party capital	321	153	199	66,937	59,188	32,899
Interest and other financial expenses	62	18	25	9,570	7,483	6,792
Commissions	-	-	-	45,947	24,754	17,548
Passive exchange variation	-	-	-	10,891	24,931	5,796
Other	259	135	174	529	2,020	2,763
Return on equity	156,522	69,569	42,213	156,522	69,569	42,213
Income for the year	156,522	69,569	42,213	156,522	69,569	42,213
Interest on equity	21,478	8,000	4,000	21,478	8,000	4,000
Mandatory minimum dividend	17,208	9,165	6,388	17,208	9,165	6,388
Proposed additional dividend	58,325	6,306	9,931	58,325	6,306	9,931
Investment reserve	51,779	42,715	20,015	51,779	42,715	20,015
Legal Reserve	7,732	3,383	1,879	7,732	3,383	1,879

02. Governance





Governance structure

GRI 102-18 GRI 102-19

Kepler Weber is a company with good practices and maintains a commitment to its shareholders and other stakeholders to improve its corporate governance.

With a solid trajectory as a company listed in B3's traditional segment, it follows the stipulated obligations, while year after year it is expanding the best practices and principles of good governance.

In this sense, the well-organized and defined structure contributes to realizing the business strategy in compliance with the precepts of ethics, transparency, and integrity. Good governance guides the

shareholders, board members, directors, leadership, and employees, contributing to the mitigation of risks to the operation and to other stakeholders.

GRI 102-18 / GRI 102-19

In the last two years, new committees were created. The Board of Directors is supported by the Fiscal Council, the Executive Board, and four committees.

These include: Strategy, Compliance and Governance Committee; Disciplinary Committee; Integrity Committee and Privacy/LGPD Committee.

GRI 102-18 / GRI 102-19

Board of Directors

GRI 102-11 GRI 102-18 GRI 102-24 GRI 102-26
GRI 102-27 GRI 102-28 GRI 102-29

The Board of Directors is the highest governance body. It is responsible for approving policies in accordance with the company's long-term interests, as well as the impacts of its activities on society.

The Board of Directors is responsible for defining business strategies, considering the impacts of activities on society and the environment, in order to ensure the longevity of the Kepler Weber Group. Likewise, it participates in the approval of the company's mission and values. **GRI 102-18 / GRI 102-26**

The application of the Integrated Management System (IMS), with the use of international standards ISO 9001 Quality Management, ISO 45001 Occupational Health and Safety Management, and ISO 14001 Environmental Management was one of the first policies related to the topic approved by the Board of Directors. As the highest level of management, it reviews and formally approves the

organization's sustainability report and ensures that all material topics are covered. **GRI 102-32**

The company seeks to bring the members of the highest governance body closer to the evolution of the business and, more recently, to the demands related to sustainable development. In November 2021, the members of the Board of Directors visited the operations in Panambi (RS), interacting directly with managers and specialists from various areas. The main topics covered were: the Lean Manufacturing trend and its contribution to the increase in the organization's overall performance; eco-efficiency improvements across all processes; product innovation,

considering the generation of value for customers; and legal compliance. **GRI 102-27**

Through this methodology, Kepler Weber established goals aligned with the strategic agenda to ensure sustainability and foster growth, with people development, capital markets, market expansion, financing, strategy, digitalization, ESG, and operational excellence. **GRI 102-29**

The Board of Directors is responsible for the long-term planning strategy and for supervising the performance of the directors. The members meet ordinarily once a month and extraordinarily whenever necessary. **GRI 102-29**



Composed of at least seven and at most nine full members, elected in an Annual Shareholders' Meeting by means of a voting process in which the shareholders indicate their representatives for a two-year term, and reelection is allowed. **GRI 102-24**

One of its duties is to approve the risk management policy, compatible with the business strategies, to ensure transparency in the relationship with all stakeholders. Assessing the company's exposure and the effectiveness of its risk management systems, internal controls, and integrity and legal compliance system. **GRI 102-29** The company does not apply the precautionary principle.

GRI 102-11

In this context, it monitors performance indicators on a monthly basis, approving the scope of Internal Audit activities each year. In 2021,

it comprised the cycles of sales, purchasing, people management, finance and treasury, and information technology. **GRI 102-29**

At the Annual Shareholders' Meeting held on March 30, 2021, the shareholders elected, by multiple vote, eight members to make up the company's Board of Directors. The term of office ends at the 2023 Annual Shareholders' Meeting. **GRI 102-24**

Related to improving the evaluation process of the Board of Directors and Executive Board, it began in 2019 and continued throughout 2020 and 2021 with support from an external consulting firm. The project is currently underway and is expected to be completed in 2022. The goal is to further improve this process, contemplating the steps that demonstrate the evolution of the model. **GRI 102-28**

Operation of the Board of Directors in the Covid-19 scenario

During the Covid-19 pandemic, all corporate acts were maintained without the need to postpone deadlines. On November 17, 2020, the last Extraordinary Shareholders' Meeting of the year was held, in person, at the headquarters of Kepler Weber S/A, in the city of São Paulo (SP). The quorum was 80.07% of the company's common shareholders, with all shareholders participating by remote voting ballot. The last Extraordinary Shareholders' Meeting of 2021, on the other hand, was also held in person, with the remote voting ballot received directly at the company through the Bookkeeping Bank, on August 5, 2021. Such measures were necessary to comply with the municipal and state decrees in São Paulo. The quorum was 69.69% of the company's common shareholders. Although the scenario is normal, the Board of Directors continues to monitor and support the company's actions related to the effects of the pandemic, with updates from the CEO.

Composition of the Board of Directors

GRI 102-23

Between December 2019 and May 2020, Kepler Weber changed the structure of its Board of Directors. The company adopts the principle that board members cannot have any other duties or positions within the company other than those related to the Board of Directors or its Strategy, Compliance and Governance Committee. Following this principle, the chairman and vice-chairman, chosen by the members of the Board, do not accumulate the position of CEO. **GRI 102-23**

Board of Directors 2020

Chairman

Marcelo Guimarães Lopo Lima

Vice Chairman

Júlio Cesar de Toledo Piza Neto

Full Members

Bruno Bianco Leal

Camilo Buzzi

Maria Gustavo Brochado Heller Britto

Milre Felix Neto

Vasco Carvalho Oliveira Neto

Board of Directors 2021

Chairman

Marcelo Guimarães Lopo Lima

Vice Chairman

Júlio Cesar de Toledo Piza Neto

Full Members

Arthur Heller Britto

Daniel Vinicius Alberini Schrickte

Maria Gustavo Brochado Heller Britto

Milre Felix Neto

Pedro De Andrade Faria

Vasco Carvalho Oliveira Neto



Fiscal Council

GRI 102-18

The Fiscal Council has a permanent nature, installed according to the law, and has Internal Rules. It is made up of three full members and their respective alternates, elected by the Annual Shareholders' Meeting (AGO), in accordance with the provisions of art. 161, paragraph 4, of Law 6404/76. Each member holds office for the term in effect as determined by the AGO, and may be re-elected. Its main responsibilities are to oversee the activities of management, review the company's financial statements, and report its findings to the shareholders.

The Fiscal Council has a permanent nature.

Fiscal Council 2020

Full Members

Thomas Lazzarini Carolla
Manoel Eduardo Lima Lopes
Marcio Ferraro

Alternate Members

Gracielle Beltrami Hummel Bulhões Garcia
Sandro Roberto de Melo
Pedro Lopes de Moura Peixoto

Fiscal Council 2021

Full Members

Thomas Lazzarini Carolla
Manoel Eduardo Lima Lopes
Guilherme Augusto Cirne de Toledo

Alternate Members

Pedro Lopes de Moura Peixoto
Daniel Alves Ferreira
Michele da Silva Gonsales Torres



Executive Board

GRI 102-18

Kepler Weber's statutory Executive Board is composed of three members, elected by the Board of Directors, and reelection is allowed. The Board of Directors also appoints the Director who will be responsible for investor relations. Annual performance reviews take place during the Board of Directors meetings. The company's directors have vast experience in the sector, contributing to the positioning of Kepler Weber as a leader in post-harvest solutions and a relevant player in the market. They constitute the executive body, responsible for the general management of the company, as well as its legal representation in all civil and commercial spheres. Duties and responsibilities include: implementation of the Board of Directors' guidelines; administration and management of the business, according to its duties; compliance with the law, with these Bylaws, and with the Internal Regulations when approved by the Board of Directors or by the Executive Board. **GRI 102-18**

Statutory Executive Board 2020

CEO
Piero Abbondi

CFO and IRO
Paulo Polezi

Statutory Executive Board 2021

CEO
Piero Abbondi

CFO and IRO
Paulo Polezi

Commercial Director
Bernardo Nogueira

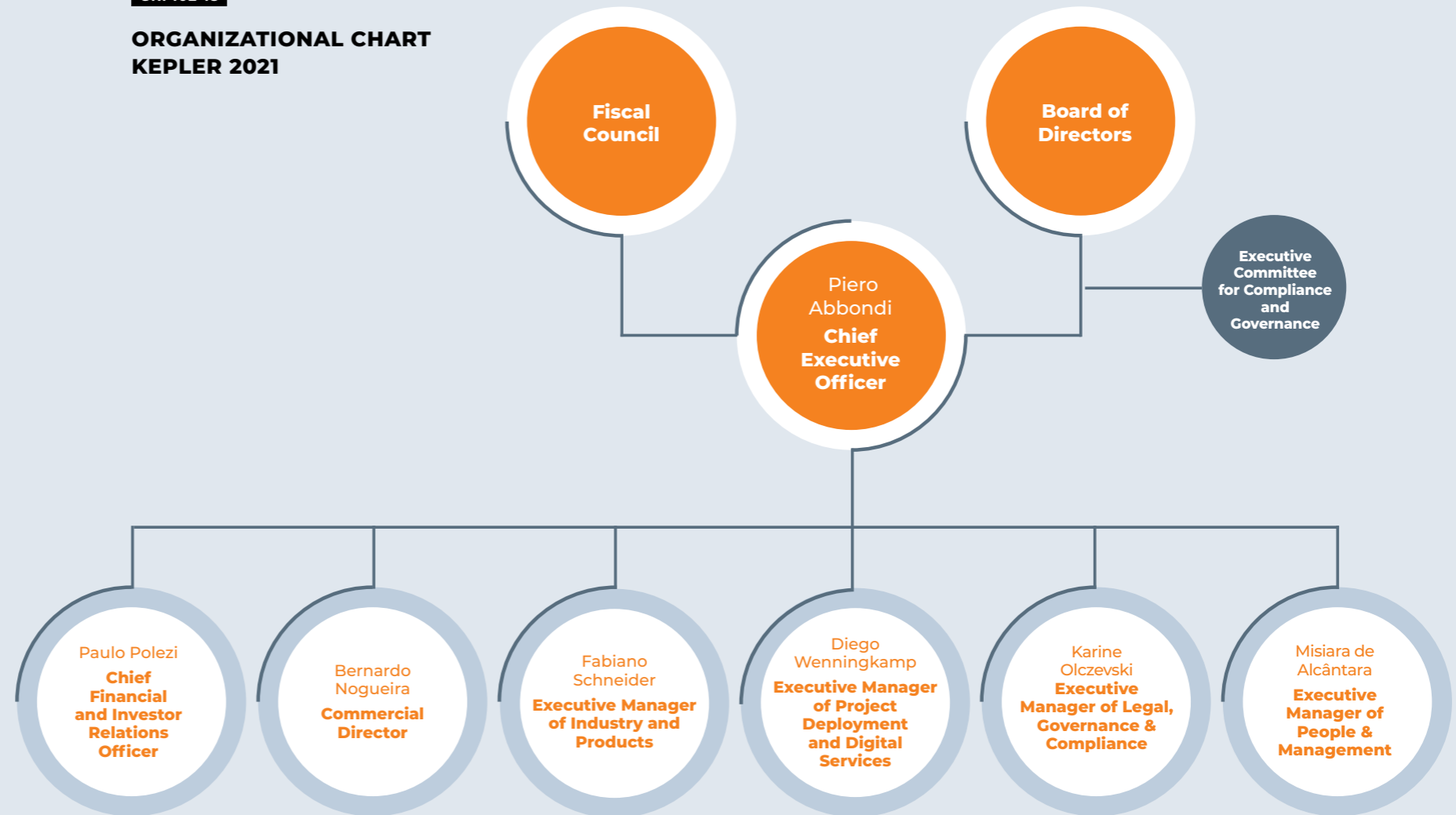
Executive Committee

GRI 102-21 GRI 102-29

Kepler Weber's Executive Committee is responsible for defining strategies for business growth and leverage. At Kepler Weber, the company's mission and values have been approved by this body. The company's Executive Committee is responsible for evaluating and making decisions related to ESG commitments, based on stakeholder surveys. In 2021, a Due Dilligence ESG Rating diagnosis was performed (unaudited), conducted by an external consulting firm. The results were presented to the company's Board of Directors to support the structuring of more robust ESG policies and practices in 2022. **GRI 102-21 / GRI 102-29**

GRI 102-18

ORGANIZATIONAL CHART KEPLER 2021



In 2021, Bernardo Osborn Gomes Nogueira took over as Commercial Director, replacing the Commercial Superintendence, which was occupied by João Tadeu F. Vino in 2020.

Committees for decision-making support

GRI 102-18 GRI 102-22

The Board of Directors has committees that carry out a series of activities to support its decisions and deliberations. To ensure the breadth of competencies, the plurality of opinions, and support decision making, these are composed of professionals from different areas of the company.



STRATEGY, COMPLIANCE AND GOVERNANCE COMMITTEE

A permanent, independent, and advisory body. It has had its own regulations since September 2019 and its purpose is to advise the Board of Directors in its duties and responsibilities of guiding and directing the company. **GRI 102-18 / GRI 102-22**

DISCIPLINARY COMMITTEE

Collegiate body with advisory functions related to the Integrity Committee. Its duties include the proposition of improvements to the Code of Ethics and Conduct, Ethics Channel and Internal Policies, as well as the application of disciplinary measures regarding

occurrences received by the Ethics Channel. Created in 2014. **GRI 102-18**

INTEGRITY COMMITTEE

It responds as a collegiate body with advisory functions to the directors and employees. It applies, oversees and ensures the dissemination of the Integrity Program. Its duties include the monitoring of remedial actions in relation to the principles established by the Code of Ethics and Conduct after the investigation of complaints. Created in 2014. **GRI 102-18 / GRI 102-22**

PRIVACY COMMITTEE (LGPD)

It operates under the coordination of the Data Protection Officer (DPO),

leading the development of standards and best practices to ensure the appropriate treatment of personal data in the company's operations. It is subordinate to the Integrity Committee. **GRI 102-18 / GRI 102-22**

ESG COMMITTEE

In the structuring phase. It will be responsible for advising the Board of Directors on the development and implementation of the ESG strategy. It will consist of the following areas: Legal, Governance and Compliance; People & Management; Environment and Integrated Management System. **GRI 102-18 / GRI 102-22**

Compliance and risk management

GRI 102-22 GRI 102-30

These topics fall under Controllershship Management and Legal Governance and Compliance Management. Kepler Weber has a Risk Management Policy that contains control guidelines and the respective procedures, whose indicators are monitored by the Strategy, Compliance and Governance Committee, a permanent, independent, and advisory body, consisting of three board members, including the chairman of the Board of Directors. Additionally, the company invests in mechanisms to improve its processes, such as management platforms and training to strengthen the risk prevention culture. **GRI 102-22**

The Internal Audit area is directly linked to the Board of Directors and the Internal Audit Policy was approved in 2021, establishing guidelines, methods, and procedures for its operation in the company's processes, in line with current legislation, the Code of Ethics and Conduct, Kepler Weber's policies, procedures, and other internal instructions. It applies to all employees, members of senior management, business partners, suppliers and third parties who have a contractual relationship with Kepler Weber or act on its behalf or benefit. **GRI 102-30**

As such, compliance permeates the entire company, supported by the Audit that acts on the

risk management processes, internal controls, acting to prevent and identify deviations and taking appropriate action, recommending improvements that aim to safeguard the interests of the company and shareholders. **GRI 102-30**

The company has an Integrated Management System (IMS) Policy that supports the Board of Directors and the Executive Committee as to the best management practices related to the Operation. **GRI-102-30**

INTEGRATED MANAGEMENT
SYSTEM (IMS) POLICY 

Goals for 2022

- 1 Update third-party Due Diligence procedures.
- 2 Prepare the Compliance Risk Assessment (CRA) to dimension risk factors, action plans with the affected areas.
- 3 Prepare internal investigation procedure to prevent, detect and remedy illicit acts.
- 4 Audit the Integrity Program

Ethics and integrity

GRI 102-16 GRI 102-26

The company bases its conduct on values sustained by four pillars – safety, respect, integrity, and excellence – which reinforce the attention paid to people and the sustainable development of the business. **GRI 102-16**

The Code of Ethics and Conduct, approved by the Board of Directors, regulates all relationships with the company's various stake-

holders, such as shareholders, employees, customers, suppliers and competitors. Additionally, members of the Board of Directors and Fiscal Council, directors and other employees are periodically trained on this topic. **GRI 102-26**

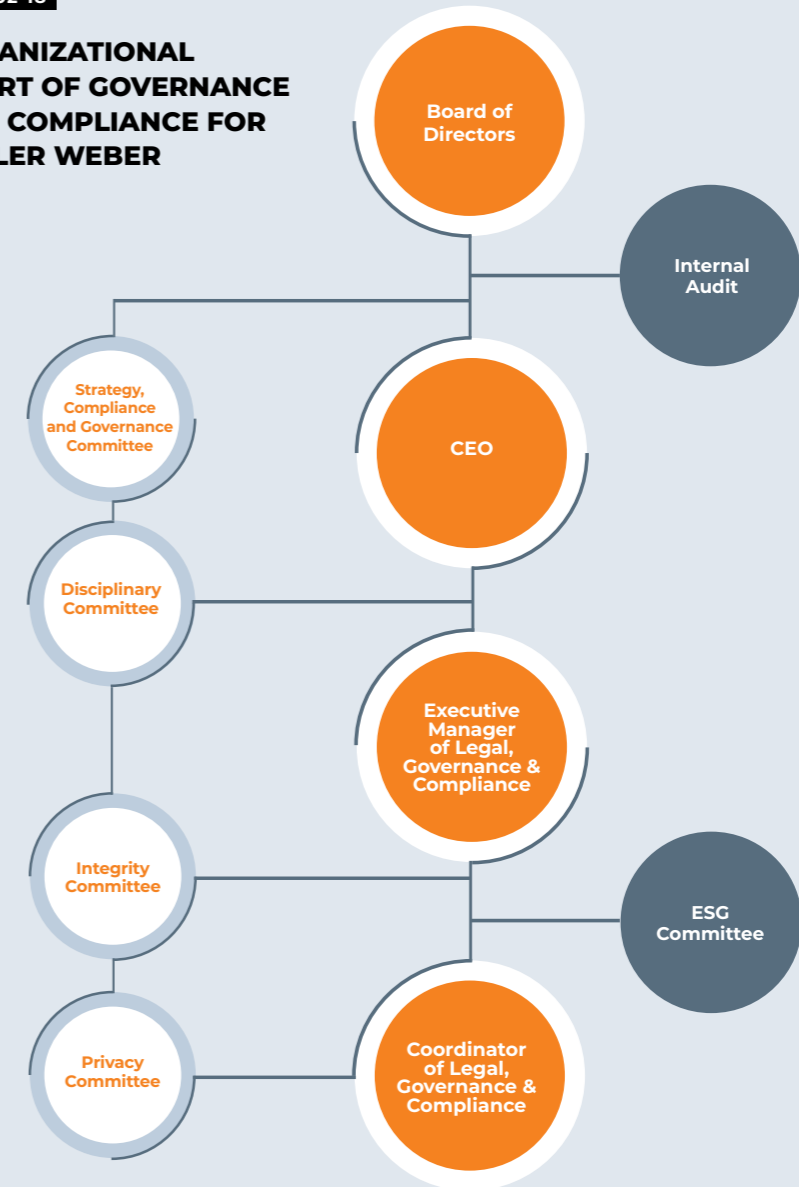
The objective is to ensure the protection of Kepler Weber's integrity and interests, promoting

a real understanding of the risks and losses arising from its activities, both legal and reputational.

The Code of Ethics was reviewed during the period covered by this report and Kepler Weber has 16 policies, 12 of which are in the compliance area. **GRI 102-26**

GRI 102-18

ORGANIZATIONAL CHART OF GOVERNANCE AND COMPLIANCE FOR KEPLER WEBER



GRI 102-20 **POLICIES ALREADY APPROVED BY THE BOARD OF DIRECTORS AND IN FORCE AT KEPLER WEBER**

POCA 001	Integrated Management System
POCA 002	Disclosure of Material Acts or Facts
POCA 003	Securities Trading
POCA 004	Risk Management
POCA 005	Transactions with Related Parties
POCA 006	Distribution of Dividends
POCA 007	Donations and Sponsorships Policy
POCA 008	Anti-Corruption and Anti-Bribery Policy
POCA 009	Integrity Program
POCA 010	Internal Audit Policy
POCA 011	Policy on Gifts, Presents and Hospitality
POCA 012	Conflict of Interest Prevention Policy
POCA 013	Social Investment Policy
POCA 014	Penalties and Consequences Policy
POCA 015	Information Security Policy
POCA 016	Privacy and Data Protection Policy

GRI 102-25

Conflicts of interest

In April 2021, the Board of Directors approved the Conflict of Interest Prevention Policy. Kepler Weber recognizes the right of its employees to exercise free initiative and to direct their investments and activities according to legitimate personal interests, but such situations must not generate conflicts with their professional activities performed at the company. The Conflict of Interest Prevention Policy is public and available on the company's corporate website, containing the situations that may constitute a conflict of interest between Kepler Weber, the employee, members of senior management or the public administration. Any actual or potential conflict of interest situation must be reported by employees, members of senior management, business partners, and third parties who act on behalf of or for the benefit of Kepler Weber or must be identified by monitoring conducted by internal and external auditing, compliance, and managers.

Integrity Program

GRI 102-16 GRI 102-29

Kepler Weber's Integrity Program is a compliance tool for the prevention, detection, and remediation of the detrimental acts set forth in Law 12.846/2013. It was approved by Kepler Weber's Board of Directors in October 2020 and was disclosed via the company's website, available to all interested parties. **GRI 102-16 / GRI 102-29**

The program addresses the company's guidelines for preventing the occurrence of bribery, fraud in bidding processes, and the execution of contracts with the public and private sectors, domestic or foreign, practiced by an employee or third party on behalf of or for the benefit of the company. Thus, it

seeks to prevent, detect and punish detrimental acts that may be intended by legal entities against the company.

GRI 102-29

To foster an ethical environment that values the legal precepts as a standard of conduct, the company continuously conducts actions to disseminate knowledge and raise awareness among its employees. In 2021, in addition to on-site and online training on the contents of the Code of Ethics and Conduct and the compliance policies established by Kepler Weber, great emphasis was placed on the Integrity Program with the 1st Integrity Week event, which had the theme "Doing it right the right way". Kepler Weber's 1st Integrity Week was dedicated to

employees with lectures on topics related to the set of standards covering the Integrity Program, the Code of Ethics and Conduct, Compliance Policies, ESG-related issues, as well as the Brazilian General Data Protection Law (LGPD). On the occasion, all employees received the Code of Ethics and Conduct, the LGPD booklet, and signed the term of commitment.

Specific training was conducted for the Commercial area due to the nature of the activity being more exposed to risk. The event coordinated by the Marketing area was held both in Panambi (RS) and in Campo Grande (MS).





Complaint mechanisms

GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 102-18 GRI 102-25 GRI 418-1

Kepler Weber provides a reporting channel, which works as a mechanism to register complaints about the company. The channel is an outsourced platform of the company Contato Seguro, which provides an independent service, available 24/7 in a confidential manner, to receive reports of non-compliance with the Code of Ethics and Conduct and the Integrity Program.

By phone or e-mail, the third-party company receives and addresses issues related to non-compliance with the Code of Ethics and Conduct or conflicts of interest. All data is kept confidential to preserve the identity of the complainant, as well as the content of the reports. **GRI 102-16 / GRI 102-17**

The Integrity Committee ascertains, investigates and responds to complaints via the formal channels. Reports classified as founded or partially founded will be directed to the Disciplinary Committee for the

application of penalties and consequences.

GRI 102-18

Since its implementation in 2014, the channel has received 444 reports that were jointly handled by the Integrity and Disciplinary Committees. In 2021, 62 reports were registered through the complaint mechanisms, 29 of which were related to harassment, 17 to miscellaneous complaints, and 16 others related to conflicts of interest, embezzlement/theft, payments/benefits, among others. **GRI 102-17 / GRI 102-25**

GRI 418

Privacy Channel

To meet the requirements of the Brazilian General Data Protection Law (LGPD), the company implemented a Privacy Channel in 2021. The channel received only one data deletion request from a job applicant, which was handled by the Privacy Committee.

Institutional Relationship with the industry

GRI 102-13

In 2021, Kepler Weber maintained active participation in more than 10 sectorial bodies, such as class entities, private institutions of public interest, and others that represent the machinery and agricultural production sectors at the municipal, state, and federal levels. The company did not endorse any economic, environmental, or social charters or initiatives. **GRI 102-13**

Its operations are directed towards the convergence of the issues and challenges that surround the machinery and equipment industry in the grain post-harvest segment, as well as publicly traded companies. This alignment corroborates its participation in Sistema S (Sesi and Senai), maintaining programs to promote professional qualification and contribute to the local development of the units where it operates. **GRI 102-13**

PARTICIPATION OF KEPLER WEBER IN ENTITIES

ABIMAQ	Brazilian Association of Machinery and Equipment
ABRAPÓS	Brazilian Post-Harvest Association
ABRASCA	Brazilian Association of Publicly-Held Companies
ABRH	Brazilian Association of Human Resources
ACI	Panambi Commercial and Industrial Association (RS)
ACICG	Campo Grande Commercial and Industrial Association (MS)
AARS	Rio Grande do Sul Steel Association
ANUT	National Association of Cargo Transport Users
CBMEM	Brazilian Committee of Mechanical Machinery and Equipment Commission of Continuous Carrier Studies
SIMERS	Union of Machinery and Agricultural Implement Industries in Rio Grande do Sul
SIMEMAE/MS	Union of Metallurgical, Mechanical and Electrical Material Industries of Mato Grosso do Sul
FIEMS	Federation of Industries of the State of Mato Grosso do Sul
FIERGS	Federation of Industries of the State of Rio Grande do Sul
SENAI	National Industrial Training Service
SESI	Industry Social Service

03. Business strategy



Lean journey and ESG strategy

GRI 102-22

In recent years, Kepler Weber has experienced great results from the adoption of the Lean Manufacturing and Office model and, with rigorous application of this philosophy, has promoted transformations that support the development of the entire business strategy.

Initially its adoption was concentrated on the Manufacturing and Logistics areas, then Lean Office was implemented in the administrative areas – organizing the flow of orders and processes. In 2019, the model was applied to the Commercial area, in Sales and Distribution, leading to the diversification and expansion of services, and is currently aligned to marketing. In this context, the logical method of the Lean philosophy is also employed in project management, especially in product development. Examples are the already launched KW Max and Alpha, a cleaning machine to be launched soon.

Consistently and gradually, Lean has expanded at all levels of the

organization along with the deployment of the strategy by value flow (Commercial, Engineering, Planning, Production, Logistics and Project Deployment) and it has been following the Hoshin Kanri model since 2018. In late 2020, Kepler Weber conducted a review and established its strategic planning for the 2021-2023 cycle within a Lean transformation roadmap.

The purpose was formulated together with senior management, aligned with the mission and values, from which strategic plans were created that unfolded from the board to the other levels of leadership to the employees. This planning is more comprehensive than previous cycles, putting Kepler

Weber in perspective with other players and drivers. In this sense, the emphasis is on opportunities and risks, considering customers, partners, supply chain, and market trends. **GRI 102-22**

Each board has its own strategic project and all are integrated into a matrix, which contains the scope, breadth, and interconnection. Projects and topics addressed include the strengthening of the external market; the development of scalable products; the normatization of safety standards as competitive advantages; innovation with a focus on automation; and energy efficiency.

Not all of them directly address ESG issues, because one of the projects was dedicated to the creation of Kepler Weber's ESG Strategy. In 2021, a diagnosis was conducted by an external consulting firm to evaluate the level of adherence of ESG management, indicating points that require action.

For 2022, the company intends to continue the process to evolve in the identified gaps. At the same time, it expects to have already defined its strategy and thus guide its management with regard to ESG aspects, within the best corporate governance practices, with environmental science-based targets and scenarios evaluated by the financial impact of climate change.

Eco-efficiency in processes

The Lean journey, as it is called, reaches the entire company at different stages. Each of these is supported by performance indicators, associated with projects and targets. A differential of Kepler Weber is the high level of efficiency in the integrated management of products and processes, which proved to be a relevant factor during the two years of the pandemic.

Covid-19 affected the company at different levels, from the distancing measures and health protocols that involved the entire operation, to the global supply chain crisis, requiring the opening of new suppliers for steel, as well as price volatility and product shortages that had an impact on delivery times. Even with this scenario, most of the performance indicators related to the industrial operation remained positive. Considering the social impact, the company

did not stop production and continued hiring. In the environmental area, the Energy Intensity, measured by total consumption (KWh), divided by the total volume (tons) produced, was the lowest in the last three years. In 2021, the index was 196.01, compared to 258.50 in 2019.

The Internal Complementary Request (PCI) indicator that reflects the percentage of non-conformity perceived upon delivery also had a positive result. The number is expected to be low, and the rate recorded was 0.40%, down from 0.49% in 2019.

A very relevant indicator, associated with steel consumption, is the scrap percentage in production, which followed the downward trend of 1%, on average, which has been reached annually, since 2019, and reached its best level in the last three years, at 12%.

ECOEFFICIENCY INDICATORS 2020/2021

Quality indicators	2021	2020	2019
Internal Complementary Request (PCI – % on Net Revenue)	0.40%	0.34%	0.49%
Warranty Service Request (PAG – % on Net Revenue)	0.85%	0.82%	0.58%
Global Score – supplier assessment (% with the Global Score above 85 points)	89%	84%*	92%
Scraps (% on number of kilos produced)	11.88%	12.75%	13.75%
Production indicators (manufacturing)	2021	2020	2019
Fulfillment of ZRs (equipment compliance)	47%**	90%	76%
Social and environmental indicators	2021	2020	2019
Consumption of energy from renewable sources	43,333.72	34,641.29	33,996.29
Energy intensity (KWH/ton)	196.01	227.89	258.50
Accident Frequency Rate	19.04***	13.36	17.08

* In the years 2020 and 2021, Kepler Weber was heavily impacted by the Covid-19 pandemic, reflecting in the supply chain, which collapsed and pulled the overall score down.

** The 2021 drop is a result of the effects of Covid-19 on the chain that caused raw material shortages.

*** The rise in the Accident Frequency Rate is related to the number of new hires and the period when many on-site training sessions were hindered. The increase in the rate is higher for employees with under three months of employment, with 56% of accidents involving employees in their first year of employment.



Post-harvest solutions

GRI 404 103-2

Kepler Weber's customers rely on a wide range of post-harvest solutions, based on high quality standards of equipment and permanent innovation. In recent years, with the adoption of a diversification strategy, the company has extended the confidence gained by its products to the service sector. The initiative responded to a demand for agility in the replacement of parts, considering that the equipment are complex systems and have a long useful life. With the opening of new, strategically located Distribution Centers, customers are afforded an on-demand supply of parts and factory prices. The assertiveness of the strategy is confirmed by the 15% share of this segment in the company's consolidated result in 2021, with the best margins and the highest revenue recurrence.

Kepler Weber's product line includes sophisticated systems that will achieve better performance when operated correctly. For this reason, another service offered meets the demand to maintain trained teams of operators to ensure both the quality of the stored grains and the longevity of the equipment. In both cases, customers benefit with increased return on investment. Kepler Weber offers a training program for this public that can be hired at any time, and can also be held on-site at the farm.

GRI 404 103-2

In a survey, Kepler Weber recorded rates of 20% to 35% in the yield of dryers from adjustments and guidance provided to equipment operators, reverting into gains for customers.

The portfolio includes four lines, between products and services

GRI 102-1 GRI 102-2

1 Storage systems

With a long track record in this segment, this line represented 70% of consolidated revenue in 2021. It is a system with a complex structure, which involves the different stages of the storage process in order to maintain all the characteristics of the grain, both from a sanitary perspective and the preservation of quality.

Our portfolio was designed to meet the needs of our customers, regardless of the size of their business, and also in a modular way, which allows for the gradual expansion of their unit.

STORAGE SILOS

The three main formats are: flat, elevated, and metal granaries.

CLEANING MACHINES

Used to remove coarse, medium, and light impurities from the grains, and even broken grains.

DRYERS

Available with a capacity of 25 to 300 tons, with applications for corn, soybeans, rice and wheat. Their heat generation source is biomass (firewood and chips), as well as the use of biogas or even corn ethanol.

CONVEYORS

In two formats (horizontal and vertical) and four models (agricultural elevators, screw conveyors, conveyor belts and chain conveyors, employees in loading and unloading and bulk handling).





GRI 102-2

2 Ports and terminals

Although with a smaller share in revenue, this segment is strategic for Kepler Weber and the company has recorded more than 100 success cases in ports and terminals in 28 years of operation. The business unit is expected to be boosted in 2022 due to the new Legal Framework for Railroads, which may generate BRL 80 billion in investments to expand the grain flow capacity by up to 100 million tons, increasing the demand for new bulk handling structures at port terminals.

The line includes equipment that involves advanced engineering design and significant structural calculations to support uninterrupted operation throughout the year. In addition, the maritime and river ports, multimodal transshipment station, sugar terminals, floating industry, and grain and solid bulk processing in general operate with flows

of up to 3,000 tons and capacity of up to 30,000 tons, which demands such structures to be more robust than the silos used in rural properties.

More than robust and reliable equipment, Kepler develops comprehensive and customized solutions according to each customer's needs. The portfolio is made up of different types, adapting to all demands.

- Conventional belt conveyor
- Enclosed belt conveyor / KW Robust
- Semi enclosed belt conveyor
- Chain conveyors
- Bucket elevators
- Metal structures
- Metal silos

Ports and terminals of multimodal transshipment

Planned deliveries for 2022 include the supply of two relevant projects. Kepler Weber will supply grain handling expansion projects with more than 5 million tons in Paranaguá (PR), including the contracting of 1,400 meters of belt conveyors and 135 meters of bucket elevators to meet the static storage capacity of 88,000 tons.

360° Delivery: differentiated services

Another innovation within the expansion of services, based on offering more convenience and security to customers is 360° Delivery. In this format, Kepler Weber's own Projects team assumes control of all the other development stages, until the final delivery with the systems in full operation, including training the teams to operate the equipment. The stages under responsibility include: civil engineering and steel structures, mechanical, electrical, automation, and training.

GRI 102-2

3 Spare parts and services

The Replacement and Services Department has five Distribution Centers (CDs) with strategic locations (MT, MS, GO, PR and RS), which provide safety and agility to equipment maintenance through parts on demand and factory prices. This strategy was supported by the creation of new Distribution Centers. It is worth mentioning that the Cuiabá (MT) CD, launched in 2020, with 3,100 m², is exclusively dedicated to parts.

Considering that the useful life of a silo is approximately 30 years and its structures are complex and made up of many components, the after-sales services increase the confidence in the brand, due to the proximity with the producer.

Considering the whole portfolio of services, Kepler Weber provides customers in this line

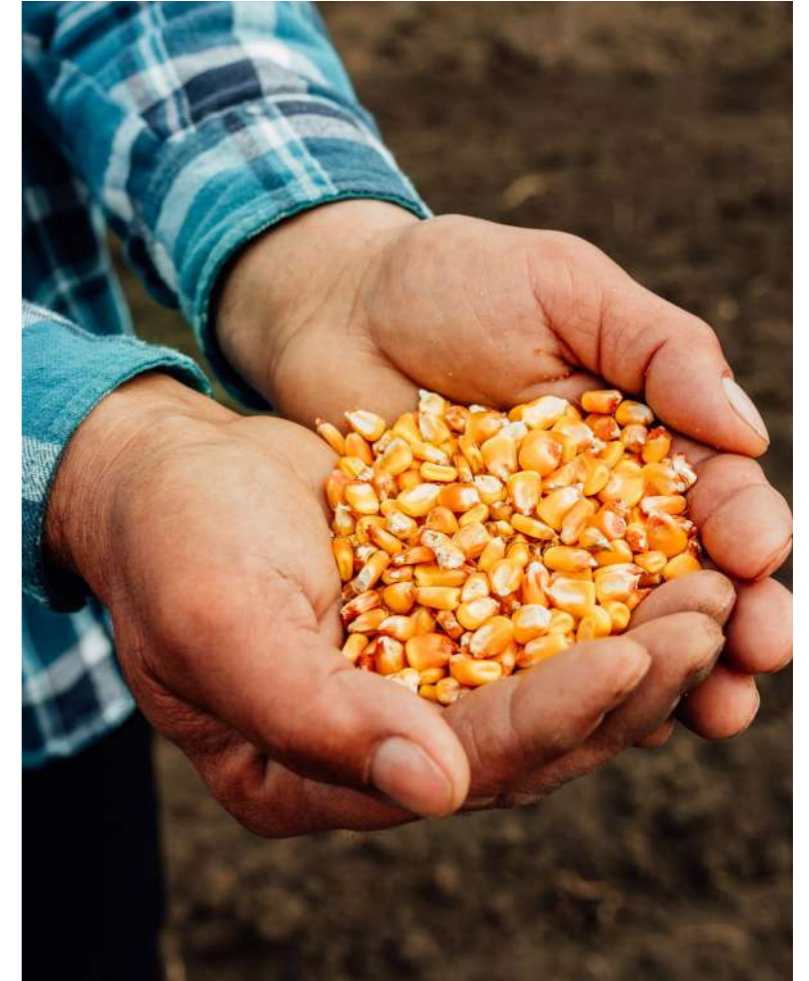
- Preventive maintenance
- Overhaul
- Equipment expansion and modernization
- Adaptation to the NR and NPT27 standards
- Remote and on-site technical assistance
- Training
- Crop monitoring services
- Equipment automation
- Specialized consulting for projects
- Startup of works
- Maintenance and overhaul services for the processing units

GRI 102-2

4 Optical grain selection

In 2020, Kepler Weber acquired the Seletron brand, incorporating the sale of equipment for optical grain selection into its portfolio. Color selection is an important post-harvest step for products such as rice, beans, peanuts and coffee.

Since 2020, the portfolio encompasses optical grain selection.





Innovation to boost agribusiness

GRI 102-2

Kepler Weber attributes the achievement of its 97 years in the market to its capacity to innovate and commitment to invest in order to remain at the forefront of the post-harvest sector. This mindset makes even more sense with the incorporation of embedded digital technologies in its equipment.

The company plans to continue as a reference in innovation in this segment, but no longer in products and services, but in integrated solutions that drive the evolution of agribusiness. The products launched in the last two years reflect these premises.

On the digital farm, decisions are made with management from an operations center, which can be meters or kilometers away from the field. The data is analyzed there for the agricultural planning of the next harvest. Kepler Weber uses innovation to enhance connectivity, facilitating remote access to information among the operational and administrative units of the farms.

The automation capabilities of Kepler Weber's IoT Sync platform respond with greater

accuracy, reduced energy consumption, and real-time monitoring. The new drying line already has a graphic interface and frequency controls for the simultaneous monitoring of all startups of the drying equipment motors. With the incorporation of these facilities, Kepler Weber equipment combines greater safety in the operation and control in the monitoring of conveyors and storage equipment.

One of the critical points related to the social and environmental issues of port operations is particulate emissions. With that in mind, the new KW Robust line, intended for ports and terminals, has an enclosed system that prevents the proliferation of particulates.

International standards to ensure safety and protect life

GRI 416 103-1 **GRI 416 103-2** **GRI 416 103-3** **GRI 416-2**

The second major area of innovation relates to increasing the safety indexes of the new Kepler Weber storage systems. Tests and controls were implemented to prevent access by people in unsafe conditions, confirming the company's commitment to a safe environment for everyone involved in storage.

To safeguard the users' health and safety, a multidisciplinary team conducts a systematic risk analysis during the design stage, which is evaluated and then technically reduced to the lowest possible level. This process occurs in accordance with NBR ISO 12100:2013. **GRI 416 103-2**

It is worth pointing out that although in Brazil, machinery and equipment for grain storage and processing systems do not have Technical Standards, Kepler Weber made the decision to follow the guidelines of international standards. **GRI 416 103-1**

Thus, still in the design stage, technical studies take place to size the structural elements with the determination of resistances. The silos' bodies follow the international standards AISI S100-12 and AISC S360-10. For the determination of the pressures, due to the stored product, the ANSI/ASAE EP 433:1991 standard is used (reaffirmed 2011). When a project is not covered by any of the above, the team applies the European standard EN 1991-4:2006 (E). **GRI 416 103-2**

Kepler Weber seeks full compliance, however, eventual questionings may occur, in the face of which the company takes all appropriate measures to seek a solution.

GRI 416-2

Kepler Weber's Product Engineering area ensures the correct sizing of the designs to meet the demands, according to the destination. However, one of the challenges relates to the safety and environmental efficiency aspects outside the company's operation. The greatest source of risk is in the use of the equipment, throughout its life cycle, already on the customers' properties. One of Kepler Weber's actions is to expand and facilitate the offer of training and preventive maintenance services, seeking

to raise the awareness of all involved about the risks and benefits for the protection of people and the longevity of the equipment. **GRI 416 103-2**

As part of this effort and commitment to social interest agendas, Kepler Weber spearheaded a process in 2020 to create CE-203:020.001 – Machines and Equipment for Vegetable Grain Storage and Processing Systems under the Brazilian Association of Technical Standards (ABNT), in order to promote the standardization of grain storage and processing systems. The goal was to fill the previous gap and raise the level of reliability and safety of structures and equipment for the post-harvest sector.

GRI 416 103-3

User safety is a premise that starts in the design stage, handled by a multidisciplinary team that performs prior systematic risk analysis.

04. Commitment to people



Generate value in people's lives

GRI 401 103-1 GRI 401 103-2 GRI 401 103-3

When it comes to human capital, Kepler Weber follows the corporate mission of generating value in people's lives, since people represent a fundamental pillar to sustain the construction of a sustainable, innovative corporation that cares for its customers and partners.

The connection with the business is manifested in its slogan "Respect for your future", which reaffirms Kepler Weber's commitment to decisions based on the search for a better world that extends to the society that is impacted and benefits from the company's post-harvest solutions, but also to those

who wish to build their career here.
GRI 401 103-1

To make its operations a space for professional and personal fulfillment, the People and Management area coordinates sustained actions to ensure that the company offers a quality environment and opportunities for everyone, attracting people aligned with its values. As a policy, the responsible area prioritizes investments related to the employees' professional development in an integrated manner between training, education and safety, valuing well-being and

quality of life. From the perspective that the result of this harmony promotes engagement, it increases team performance and the willingness to stay. **GRI 401 103-2**

In the last three years, jobs have been generated in a linear and consistent manner in all of Kepler Weber's operating regions. There were 185 jobs in 2021 alone, which represents a growth rate of 12.37% in the workforce compared to the previous year. Generating employment and income is a way to directly and indirectly contribute to improving the population's life.

GRI 401 103-2 / GRI 401 103-3



GRI 102-8 INFORMATION ON EMPLOYEES AND OTHER WORKERS

GRI 102-8b Total number of employees by employment contract and gender

Type of contract	2021			2020			2019		
	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total
Temporary	118	56	174	136	69	205	9	4	13
Permanent	1,195	311	1,506	1,061	229	1,290	964	191	1,155
Total	1,313	367	1,680	1,197	298	1,495	973	195	1,168

GRI 102-8b Number of employees by employment contract and region

Region	2021			2020			2019		
	Temporary	Permanent	Total	Temporary	Permanent	Total	Temporary	Permanent	Total
Midwest Region	49	335	384	0	284	284	2	234	236
Southeast Region	0	13	13	0	9	9	0	9	9
Southern Region	125	1158	1,283	205	997	1,202	11	912	923
Total	174	1,506	1,680	205	1,290	1,495	13	1,155	1,168

GRI 102-8b Number of employees by employment type and region

Region	2021		2020		2019	
	Full-time	Total	Full-time	Total	Full-time	Total
Midwest Region	384	384	284	284	236	236
Southeast Region	13	13	9	9	9	9
Southern Region	1283	1283	1202	1202	923	923
Total	1,680	1,680	1,495	1,495	1,168	1,168

The company has no part-time employees.

GRI 102-8b Number of employees by employment type and gender

Type of employment	2021			2020			2019		
	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total
Full-time	1,313	367	1,680	1,197	298	1,495	973	195	1,168
Total	1,313	367	1,680	1,197	298	1,495	973	195	1,168

The company has no part-time employees.

Attraction and appreciation of people

GRI 401 103-1 GRI 401 103-2
GRI 401 103-3 GRI 405-1

To maximize human potential, as a central point of people management practices, Kepler Weber has a well-structured area responsible for the practices of attracting and retaining talent. Management is supported by market tools and its actions are driven by long-term guidelines.

GRI 401 103-1 / GRI 401 103-2

SUSTAINABLE COMMITMENT AND CITIZENSHIP

With a strong social responsibility positioning, the company seeks to foster this behavior in people, while at the same time serving as a motivating factor for employees who are aligned with this profile.

PROMOTION OF EMPLOYER BRANDING

To further strengthen Kepler Weber as an employer brand, an action and publicity plan was developed that values the attributes and differentials, especially those related to the positive impact of the business on society. Achieving certification as a GPTW Excellent Place to Work in 2021 is part of this strategy of lending more visibility to the contracting brand.

VISION OF EMPLOYEE EXPERIENCE

The company offers the best possible experiences throughout all stages of the employee's journey, investing in recognition, appreciation, development, and generating positive impact. One of the actions is

the Merit Program, launched in 2021, which resulted in 364 employees being recognized for their performance and 293 promotions. **GRI 401 103-3**

PROMOTING DIVERSITY, EQUITY AND INCLUSION

Commitment to an environment that ensures the inclusion of people with disabilities and to promoting a more diverse environment for all social groups. The company is also committed to increasing the representation of women, blacks, and LGBTQIA+ among employees. **GRI 405-1**

PREPARING HIGH-PERFORMANCE LEADERS

Assessment and other development practices for leaders to be ambassadors of the Kepler Weber brand and culture. As such, the continuous improvement of the teams' engagement index is ensured, so that each area is a place where everyone feels included and has opportunities for growth.

2021 Figures

GRI 401 103-3

185

new jobs

12.37%

growth vs. 2020

GRI 102-41

100%

employees under CLT are covered by the collective bargaining agreement

GRI 401-1 NEW EMPLOYEE HIRES AND EMPLOYEE TURNOVER
GRI 401-1a Total number and rate of new employee hires by age group, gender and region.

Age group	2021			2020			2019		
	Total employees	Number of new hires	Rate	Total employees	Number of new hires	Rate	Total employees	Number of new hires	Rate
Under 30	557	203	36.45%	405	128	31.60%	306	72	23.53%
Between 30 and 50 years of age	828	176	21.26%	768	120	15.63%	729	112	15.36%
Over 50	121	18	14.88%	117	12	10.26%	120	8	6.67%
Total	1,506	397	26.36%	1,290	260	20.16%	1,155	192	16.62%

Gender	2021			2020			2019		
	Total employees	Number of new hires	Rate	Total employees	Number of new hires	Rate	Total employees	Number of new hires	Rate
Men	1,195	279	23.35%	1,061	207	19.51%	964	154	15.98%
Women	311	118	37.94%	229	53	23.14%	191	38	19.90%
Total	1,506	397	26.36%	1,290	260	20.16%	1,155	192	16.62%

Region	2021			2020			2019		
	Total employees	Number of hires	Rate	Total employees	Number of hires	Rate	Total employees	Number of hires	Rate
Midwest Region	335	93	27.76%	284	84	29.58%	234	59	25.21%
Southeast Region	13	3	23.08%	9	1	11.11%	9	2	22.22%
Southern Region	1,158	301	25.99%	997	175	17.55%	912	131	14.36%
Total	1,506	397	26.36%	1,290	260	20.16%	1,155	192	16.62%

GRI 401-1 NEW EMPLOYEE HIRES AND EMPLOYEE TURNOVER
GRI 401-1b Total number and rate of employee turnover by age group, gender and region

Age group	2021			2020			2019		
	Total employees	Number of dismissals	Rate	Total employees	Number of dismissals	Rate	Total employees	Number of dismissals	Rate
Under 30	557	51	9.16%	405	50	12.35%	306	80	26.14%
Between 30 and 50 years of age	828	81	9.78%	768	69	8.98%	729	106	14.54%
Over 50	121	12	9.92%	117	14	11.97%	120	15	12.50%
Total	1,506	144	9.56%	1,290	133	10.31%	1,155	201	17.40%

Gender	2021			2020			2019		
	Total employees	Number of dismissals	Rate	Total employees	Number of dismissals	Rate	Total employees	Number of dismissals	Rate
Men	1,195	122	10.21%	1,061	117	11.03%	964	31	3.22%
Women	311	22	7.07%	229	16	6.99%	191	170	89.01%
Total	1,506	144	9.56%	1,290	133	10.31%	1,155	201	17.40%

Region	2021			2020			2019		
	Total employees	Number of dismissals	Rate	Total employees	Number of dismissals	Rate	Total employees	Number of dismissals	Rate
Midwest Region	335	45	13.43%	284	39	13.73%	234	73	31.20%
Southeast Region	13	1	7.69%	9	-	0.00%	9	2	22.22%
Southern Region	1,158	98	8.46%	997	94	9.43%	912	126	13.82%
Total	1,506	144	9.56%	1,290	133	10.31%	1,155	201	17.40%



Take good care of employees

A consistent benefits package is the way to provide peace of mind to employees so they can perform their tasks without worries that affect performance, causing risk to their safety. Health care, including discounts on

medication, is benefit also extended to families. Additional benefits include a supplementary pension package to ensure that employees can enjoy life with peace of mind when retirement comes.

GRI 401-2 STANDARD BENEFITS

Health insurance: full coverage for employees and 50% for their dependents.

Discounts for purchases at partner pharmacies: the percentages vary from 30% to 70%.

Life insurance: 100% life insurance paid by the company, with coverage up to 24 times the nominal salary.

Restaurant on the company's premises: 80% of the meal paid by the company and 20% paid by the employee.

Transportation stipend: 50% funded by the company and limited to 6% of the salary.

Profit Sharing (PLR).

GRI 401-2 ADDITIONAL BENEFITS (ACCORDING TO SALARY)

Private pension: the percentage varies according to the salary and the company matches the employee's contribution.

Food stipend: the company subsidizes 90% of the total value of the card.

GRI 401-2 SPECIFIC BENEFITS FOR THE SÃO PAULO UNIT

The employees have all the standard benefits, however, considering the accentuated differences in the cost of living in the capital city of São Paulo, the company made adjustments to the benefits plan for employees allocated to this position.

Health insurance: national plan with general coverage extended to dependents as well. Kepler contributes 80% of the monthly fee for employees and their dependents.

Meal stipend: the company pays 80% of the total cost.



Parental leave

GRI 401-3

In the last three years, female participation has been gradually increasing. Women accounted for 17% in 2019 and 21% in 2021. Part of the culture of inclusion is to offer stability so that women, but also men, are comfortable enough to realize personal projects, such as having children. Maternity leave is 120 days and paternity leave is five days, in accordance with the labor legislation. The leave can also be extended for mothers by 180 days and for fathers by 20 days. The rate of return was 100% for both in the entire period covered by the report. Retention was 86.54% in 2021, higher than the 2020 retention of 80.30% during the pandemic.

GRI 401-3a TOTAL NUMBER OF EMPLOYEES THAT WERE ENTITLED TO PARENTAL LEAVE, BY GENDER

Year	Men	Women
2020	1,061	229
2021	1,195	311

GRI 401-3b TOTAL NUMBER OF EMPLOYEES THAT TOOK PARENTAL LEAVE, BY GENDER

Year	Men	Women	Total
2020	52	14	66
2021	36	16	52

GRI 401-3c TOTAL NUMBER OF EMPLOYEES THAT RETURNED TO WORK AFTER PARENTAL LEAVE ENDED, BY GENDER

Year	Men	Women	Total
2020	52	14	66
2021	36	16	52

GRI 401-3d TOTAL NUMBER OF EMPLOYEES THAT RETURNED TO WORK AFTER PARENTAL LEAVE ENDED AND WERE STILL EMPLOYED 12 MONTHS AFTER THEIR RETURN TO WORK, BY GENDER

Year	Men	Women	Total
2020	43	10	53
2021	32	13	45

GRI 401-3e RETURN TO WORK AND RETENTION RATES OF EMPLOYEES THAT TOOK PARENTAL LEAVE, BY GENDER

Year	Rate of return to work	Retention rate
2020	100%	80.30%
2021	100%	86.54%

Training and development

GRI 404 103-1 GRI 404 103-2 GRI 404 103-3

With a business model based on a network of suppliers from different segments for the execution of projects, Kepler Weber has a very robust action to integrate its value chain. Thus, the annual training and development planning includes internal and external audiences, considering both as priorities in the development policy that, in turn, is aligned with the purpose of caring for life. **GRI 404 103-1**

Kepler Weber's direct employees are distributed between the plants and the administrative unit. Each

functional category has an annual training plan, and development tracks formulated by the People & Management area. **GRI 404 103-1**

The learning plan is prepared based on the need to develop technical and behavioral competencies, considering compliance with legal requirements and business strategies, aiming at the long term. The map is produced from the Training Needs Survey of each area and from the Individual Development Plan (IDP), and is aligned to the organizational strategy. **GRI 404 103-2**

The pandemic introduced a challenge, and in the year 2020, faced with the complexity of the distance and remote work scenario, the company made a robust investment to avoid interrupting the planned actions, adapting formats and tools in an agile manner. The amount invested per employee was BRL 666.00. At the same time, digital acceleration brought opportunities to leverage the existing online course platform, and the training roster also included reinforcement of digital skills.

GRI 404-103-3

In 2021, the number of training hours per employee increased by 20% compared to 2020, closing the period with an overall average of 51.75 training hours per employee. A relevant figure for 2021 was the number of training hours for the operational team, which covered 1,102 people and averaged 64.14 hours per employee, the highest among the three functional categories.

GRI 404-1

Training

GRI 401-1

10.60 hours

online platform

41.15 hours

in company, external or internal

GRI 404-1 AVERAGE HOURS OF TRAINING PER YEAR PER EMPLOYEE
GRI 404-1 Average hours of training that the organization's employees have undertaken during the reporting period by employee category

By category	2021			2020			2019		
	Number of people trained	Total hours	Training hours per person	Number of people trained	Total hours	Training hours per person	Number of people trained	Total hours	Training hours per person
Leadership	101	4,349.05	43.06	90	6,670.60	74.12	92	8,741.77	95.02
Administrative	453	10,681.60	23.58	401	12,965.20	32.33	342	12,948.33	37.86
Operational	1,102	70,681.57	64.14	976	43,725.00	44.80	738	35,011.26	47.44
Total	1,656	85,712	51.75	1,467	63,360.80	43.19	1,172	56,701.36	48.38

The company does not currently monitor the training and education indicator by gender.

GRI 404 103-2

Learning platform

The content of the online platform is based on the strategic guidelines, which expands the company's ability to simultaneously promote technical development and alignment with the guidelines. In this digital environment accessible around the clock,

employees have the flexibility to advance and acquire new skills in a full range of training. The model has been consolidated by its ease of access and multiplicity of content, and has become an integral part of training policies. One of the advantages of the format is the

participation in external events and courses, either to expand knowledge, or to strengthen relationships, without the need to commute, which brings significant gains from the social and environmental point of view.

In 2021, the company did not have a formal policy related to skills upgrading to enhance the employability of employees, nor career transition assistance. For executive positions, however, there are initiatives aimed at preparing for retirement and new opportunities. **GRI 404-2**

Training of new leaders

GRI 404 103-1 GRI 404 103-2 GRI 404 103-3

The preparation of leaders is a succession strategy, allied to the promotion of the company's intellectual capital with gains for the employees, who are prepared internally to take on new challenges, and also for Kepler Weber, which underpins its growth. **GRI 404 103-1**

The development and succession plan includes assessment and coaching tools for all management. In 2020, the company started the assessment process for executives, which will encompass 100% of the leadership in 2022, that is, management, coordination, and supervisory positions. To improve these professionals, coaching sessions began as of 2021, work that will be cyclical and continued in the company. **GRI 404 103-3**

There was an intensification of development actions for management positions throughout 2021, following the company's strong performance, and the issues addressed focused on both behavioral aspects and skills related to the business strategies. In this process, managers act as mentors, since besides their own personal experience, they contribute with the transmission of knowledge and share the organizational culture. For 2022, the work on strengthening leadership continues as one of the priorities. **GRI 404 103-2 / GRI 404 103-3**

The 1st Leadership Program that was implemented in 2019 has been reaping many benefits. In 2020, 47% of the participants already held

management positions. Although the focus is on the operational area, a program was implemented in 2021 with a bias towards the development of skills of the administrative public.

The purpose of the program is to awaken protagonism in people to develop their careers. Leading them to challenge themselves so that they feel encouraged to seek the skills that the context demands in order to be ready to take on new challenges in leadership positions, within the opportunities offered by Kepler Weber. Of the participants in the class conducted in 2021, 20% took on leadership positions and another 20% were in career transition. **GRI 404 103-2 / GRI 404 103-3**

GRI 401-1

Integrity 1st Leadership

2020

47%
participants
achieved
leadership
positions

2021

20%
participants
took leadership
positions

20%
participants
are in career
transition



Incentive for reading

Kepler Weber is convinced that the habit of reading is a source of learning and personal development. Therefore, it has a library with a reading room in the Campo Grande (MS) unit and in Panambi (RS), it has a partnership with the Industry Social Service (SESI) that provides libraries in the unit.



GRI 404 103-2

Kepler Talks

Leadership development does not only occur in formal training processes. Learning by interacting with experienced executives in top management positions provides proximity, mutual knowledge, and is a source of exchange in the training of leaders. Implemented in 2020, Kepler Talks take place monthly, addressing various topics related to industry trends, innovation, and success stories that generate ideas for new projects and strengthen Kepler Weber's values.

GRI 405-1

No cases of discrimination were recorded at Kepler Weber throughout 2020 and 2021.

Diversity, equity and inclusion

GRI 405 103-1 GRI 405-1

Kepler Weber values diversity, equity, and inclusion issues from the perspective that an inclusive environment, with equal opportunities, contributes to the plurality of experiences and ideas, improves the climate and employee engagement and promotes greater rates of innovation. The topic has already been included in the Code of Ethics, but the company is aware that it is at the beginning of this journey and there is a lot that still needs to be done. **GRI 405 103-1**

For the 2022-2023 period, the company has set goals to increase the number of People with Disabilities (PCD in Portuguese) in its operations within programs to enhance the inclusion of specific needs. **GRI 405-1**

GRI 405 103-1

General Principles for diversity and inclusion (Code of Ethics)

The topic is described in the General Principles chapter, establishing commitments and guidelines

DIVERSITY

Kepler Weber's business conduct is based on respect for people and social responsibility, on the development of its professionals and its business based on honesty and integrity, with respect and dignity as an irrevocable condition, promoting diversity.

DISCRIMINATION AND PREJUDICE

Kepler Weber does not tolerate any type of discrimination, be it of an economic, social, political, philosophical, religious, sexual orientation, ethnic, gender, racial, illness, physical or mental limitation nature.

GRI 405-1 DIVERSITY OF GOVERNANCE BODIES AND EMPLOYEES

GRI 405-1b Percentage of people with disabilities (PCDs) among employees, by employee category

		2021			2020			2019		
		Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total
Executive Board	Number	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Percentage	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Leaders	Number	1	2	3	1	2	3	1	2	3
	Percentage	0.1%	0.1%	0.2%	0.1%	0.2%	0.2%	0.1%	0.2%	0.3%
Sales Force	Number	1	0	1	2	0	2	2	0	2
	Percentage	0.1%	0%	0.1%	0.2%	0%	0.2%	0.2%	0%	0.2%
Administrative	Number	7	3	10	5	3	8	5	3	8
	Percentage	0%	0%	1%	0.4%	0.2%	0.6%	0.4%	0.3%	0.7%
Operational	Number	50	8	58	42	3	45	46	4	50
	Percentage	3%	1%	4%	3.3%	0.2%	3.5%	4.0%	0.3%	4.3%
Young Apprentice	Number	1	4	5	1	4	5	0	0	0
	Percentage	0.1%	0%	0.3%	0.1%	0.3%	0.4%	0%	0%	0%
Total	Number	60	17	77	51	12	63	54	9	63
	Percentage	4%	1.1%	5.10%	3.9%	0.9%	4.9%	4.7%	0.8%	5.4%

The total percentage is proportional to the company's total number of employees per year.

Diversity journey

GRI 405 103-1 | GRI 405 103-2 | GRI 405 103-3

As far as diversity and gender equity are concerned, the company is aware of the path to be taken to create a more diverse and inclusive team in its units and even though it has not defined parameters and stipulated hiring goals for the different social, age, ethnic, and gender groups, the leadership is committed to promoting diversity in all units, both administrative and operational. **GRI 405 103-1 / GRI 405 103-2**

The male gender is still predominant, especially in the plants, although the company has made

constant efforts to overcome barriers, but has run into difficulties such as finding female candidates for the second production shift due to the late night finishing time. There is also a predominance of men on the management team (80.35%). Kepler Weber diligently seeks opportunities to reverse this scenario and the data shows that, although subtle, female participation has been gradually growing since 2019, rising from 17% to 21% in 2021. **GRI 405 103-2 / GRI 405 103-3**



GRI 405-1 DIVERSITY OF GOVERNANCE BODIES AND EMPLOYEES

GRI 405-1b Percentage of employees per employee category, by gender

		2021			2020			2019		
		Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total
Executive Board	Number	6	2	8	5	2	7	5	2	7
	Percentage	75%	25%	100%	71%	29%	100%	71%	29%	100%
Leaders	Number	81	12	93	73	10	83	77	8	85
	Percentage	87%	13%	100%	88%	12%	100%	91%	9%	100%
Sales Force	Number	59	8	67	53	9	62	51	11	62
	Percentage	88%	12%	100%	85%	15%	100%	82%	18%	100%
Administrative	Number	236	111	347	209	90	299	187	84	271
	Percentage	68%	32%	100%	70%	30%	100%	69%	31%	100%
Operational	Number	803	152	955	700	101	801	638	84	722
	Percentage	84%	16%	100%	87%	13%	100%	12%	88%	100%
Young Apprentice	Number	13	26	39	23	17	40	7	2	9
	Percentage	33%	67%	100%	58%	43%	100%	78%	22%	100%
Total	Number	1,198	311	1,509	1,063	229	1,292	411	745	1,156
	Percentage	79%	21%	100%	82%	18%	100%	36%	64%	100%

GRI 405-1 DIVERSITY OF GOVERNANCE BODIES AND EMPLOYEES

GRI 405-1b Percentage of employees per employee category, by age group

		2021				2020				2019			
		Below 30 years of age	30-50 years of age	Over 50 years of age	Total	Below 30 years of age	30-50 years of age	Over 50 years of age	Total	Below 30 years of age	30-50 years of age	Over 50 years of age	Total
Executive Board	Number	0	5	3	8	0	5	2	7	0	4	3	7
	Percentage	0%	62.50%	37.50%	100%	0%	71.43%	28.57%	100%	0%	57.14%	42.86%	100%
Leaders	Number	7	84	2	93	8	71	4	83	8	71	6	85
	Percentage	7.53%	90.32%	2.15%	100%	9.64%	85.54%	4.82%	100%	9.41%	83.53%	7.06%	100%
Sales Force	Number	19	42	6	67	19	38	5	62	23	34	5	62
	Percentage	28.36%	62.69%	8.96%	100%	30.65%	61.29%	8.06%	100%	37.10%	54.84%	8.06%	100%
Administrative	Number	90	234	23	347	73	204	22	299	70	181	20	271
	Percentage	25.94%	67.44%	6.63%	100%	24.41%	68.23%	7.36%	100%	25.83%	66.79%	7.38%	100%
Operational	Number	337	503	115	955	266	436	99	801	246	388	88	722
	Percentage	35.29%	52.67%	12.04%	100%	33.21%	54.43%	12.36%	100%	34.07%	53.74%	12.19%	100%
Young Apprentice	Number	39	0	0	39	39	1	0	40	9	0	0	9
	Percentage	100%	0%	0%	100%	97.50%	2.50%	0%	100%	100%	0%	0%	100%
Total	Number	492	868	149	1,509	405	755	132	1,292	356	678	122	1,156
	Percentage	32.60%	57.52%	9.87%	100%	31.35%	58.44%	10.22%	100%	30.80%	58.65%	10.55%	100%

GRI 405-1 DIVERSITY OF GOVERNANCE BODIES AND EMPLOYEES

GRI 405-1b Percentage of black employees, by employee category

		2021			2020			2019		
		Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total
Executive Board	Number	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Percentage	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Leaders	Number	1	0	1	0	0	0	0	0	0
	Percentage	0.1%	0%	0.1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Sales Force	Number	1	0	1	1	0	1	1	1	2
	Percentage	0.1%	0%	0.1%	0.1%	0%	0.1%	0.1%	0.1%	0.2%
Administrative	Number	6	2	8	2	2	4	2	2	4
	Percentage	0.4%	0.1%	0.5%	0.2%	0.2%	0.3%	0.17%	0.17%	0.35%
Operational	Number	39	1	40	35	1	36	26	1	27
	Percentage	2.6%	0.1%	2.7%	2.7%	0.1%	2.8%	2.2%	0.1%	2.3%
Young Apprentice	Number	1	0	1	0	0	0	0	0	0
	Percentage	0.1%	0%	0.1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Total	Number	48	3	51	38	3	41	29	4	33
	Percentage	3.2%	0.2%	3.4%	2.9%	0.2%	3.17%	2.5%	0.3%	2.85%

The total percentage is proportional to the company's total number of employees per year.

In the governance bodies, women had a representation of 13%, in 2021 and 14% in 2020, due to the inclusion of a new member, an index that follows the Brazilian average according to studies by the Brazilian Institute of Corporate Governance (IBGC).

In 2021, the company had no blacks or people with disabilities in governance positions. On the other hand, positions in governance bodies held by people between the ages of 30 and 50 was 75% in 2021, up from 57% in 2020. **GRI 405 103-3 / GRI 405-1**

When considering the composition of Kepler Weber's leadership, including directors, managers, and coordinators (101 people) by gender, the index is 13.86% women versus 86.14% men. With regard to compensation, the criteria are established by the job and salary policy, with no gender distinctions. **GRI 405-1**

LEADERS BY AGE GROUP

Under 30	3.57%
30 to 50 years of age	89.29%
Over 50	7.14%

GRI 405-1 DIVERSITY OF GOVERNANCE BODIES AND EMPLOYEES

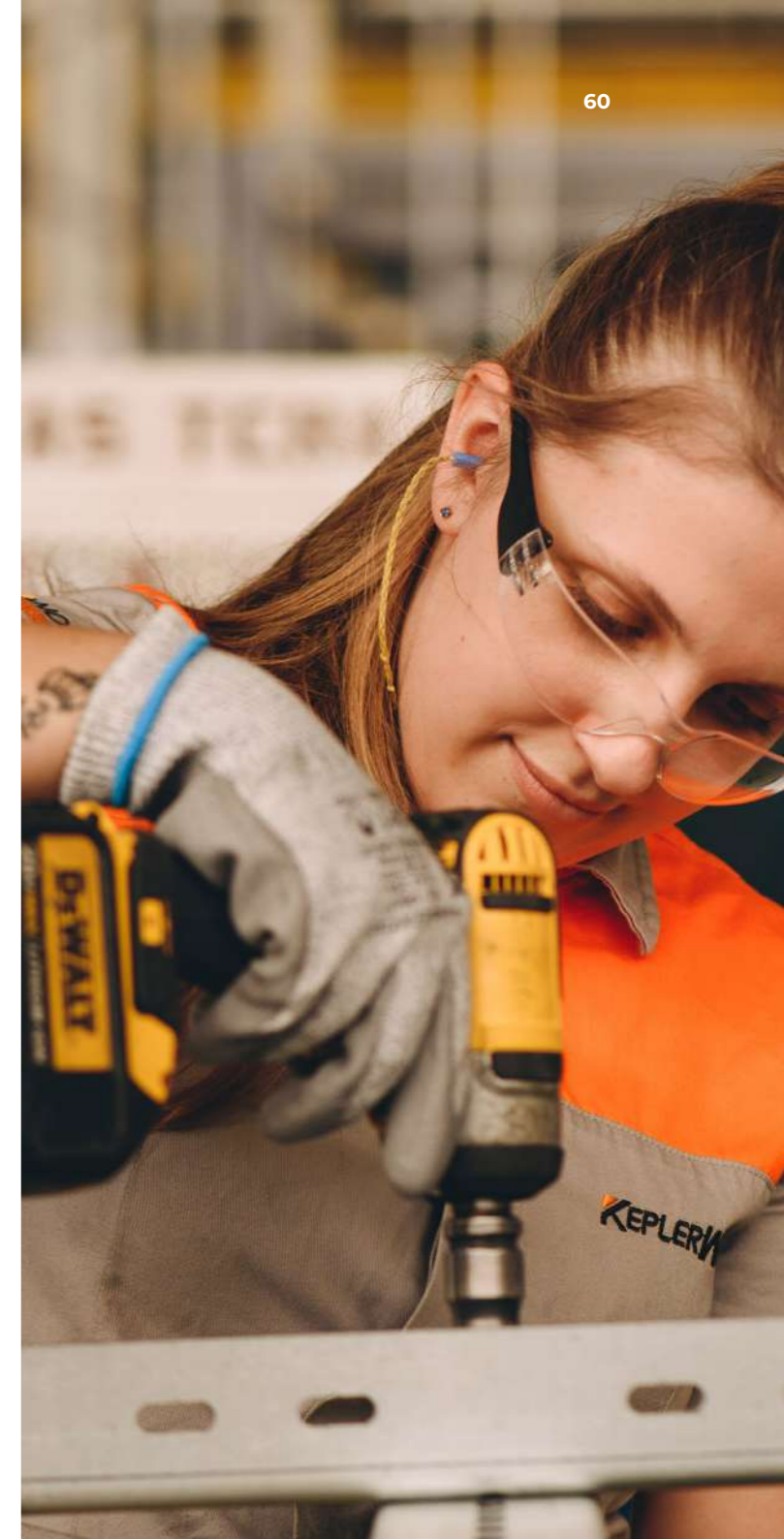
GRI 404-1a Percentage of individuals within the organization's governance bodies, by gender

Board of Directors			
		Number	Percentage
2021	Men	7	88%
	Women	1	13%
	Total	8	100%
2020	Men	6	86%
	Women	1	14%
	Total	7	100%
2019	Men	7	88%
	Women	1	13%
	Total	8	100%

GRI 405-1 DIVERSITY OF GOVERNANCE BODIES AND EMPLOYEES

GRI 404-1a Percentage of individuals within the organization's governance bodies, by age group

Board of Directors			
		Number	Percentage
2021	Under 30	0	0%
	30 to 50 years of age	6	75%
	Over 50	2	25%
	Total	8	100%
2020	Under 30	0	0%
	30 to 50 years of age	4	57%
	Over 50	3	43%
	Total	7	100%
2019	Under 30	0	0%
	30 to 50 years of age	3	38%
	Over 50	5	63%
	Total	8	100%



GPTW survey reflects fair treatment

GRI 405 103-2 **GRI 405 103-3**

Although the company considers that it has not yet reached the desired level in terms of age, gender, and race diversity, the work environment is one of equal opportunity and professional growth for all. This statement is based on the positive indices, revealed by the Great Place to Work (GPTW)

2021 climate survey, which placed Kepler Weber in a position close to the performance of the 150 Best National GPTW (2020). The continuity of the process will serve as a basis for leveraging diversity in the company.

GRI 405 103-2 / GRI 405 103-3

GPTW 2021 SURVEY RESULTS

GPTW 2021 Survey	Kepler Weber 2021 Score	150 Best National GPTW 2020
People here are treated well regardless of their age	91	96
People here are treated well regardless of their color or ethnicity	95	98
People here are treated well regardless of their gender	94	97
People here are treated well regardless of their sexual orientation	94	98
If I am treated unfairly, I believe I will be heard and given fair treatment	76	90

It is worth noting that the survey is conducted by an external consulting firm contracted and recognized by Great Place to Work (GPTW).

Compensation policy

GRI 405-2

Regarding compensation, the salary parameters are based on the best market practices for all employees, and the same salary guideline is applied for their positions under gender and race equity. Differences can occur with respect to background and

length of employment. With regard to talent recognition, Kepler Weber, in a transparent and criteria-based manner, offers monetary recognition tied to the Meritocracy Program. **GRI 405-2**



Health and safety of people

GRI 403 103-1 GRI 403 103-2 GRI 403 103-3 GRI 403-1 GRI 403-2

In 2021, Safety became a Kepler Weber value, reinforcing the company's commitment to its employees in the preservation of life. In this sense, the Integrated Management System (IMS) encompasses the scope of Occupational Health and Safety. The objectives and goals of the safety culture are monitored through the Lean Manufacturing philosophy's A3 tool, whose principles are listed in the table to the side. **GRI 403 103-1 / GRI 403 103-2**

As a main initiative for the year 2021, a safety culture diagnosis was performed by an external consulting firm. In the diagnostic process, people were heard in a variety of ways, such as: online forms, focus groups, and individual conversations with workers and leaders. Business Partners also participated. This result demonstrated the level of maturity and enabled the development of objectives

and goals for the coming years.

GRI 403 103-2 / GRI 403 103-3

Kepler Weber is certified in ISO 45.001, ISO 14.001 and ISO 9.001, in the scope of the Panambi (RS) and Campo Grande (MS) Manufacturing Units. The pursuit of certification of the Integrated Management System was based on the strategic planning to promote sustainability and reinforce the commitment to be an economically viable, socially fair, and environmentally correct company, marking the beginning of a new form of management with a broader commitment, seeking to balance the actions between quality, environment, and occupational health and safety. **GRI 403-1**

The scope of IMS includes own employees and contractors of the Panambi (RS) unit, certified since 2012, and Campo Grande (MS) unit, since 2021, and does not include employees

of partner companies involved in the execution of the works. For the purpose of evolving in issues related to the Safety Culture of business partners and employees, Kepler Weber is consolidating actions that promote engagement such as the Safety Culture program, aimed at fulfilling our purpose of caring for life. **GRI 403-1**

At Kepler Weber 100% of the work environments are mapped and included in the Hazards and Risks Survey, which is part of the accident prevention policy, indicating probability and severity of the risk. With this and other measures, the company seeks to eliminate or, when this is not possible, minimize potential work accidents. **GRI 403-2**

SAFETY CULTURE PRINCIPLES

2020		
Indicator	Goal	Accomplished
(a) Eliminate the occurrence of work-related injuries (Panambi and Campo Grande)	0	26
(b) Certify the management system in ISO 45001:2018	Certification	Attained
(c) Increase safety training hours (10%)	6,000	8,766
(d) Finalize corrective measures for near misses	70%	71.2%
(e) Increase FLU vaccination	60%	61.25%

SAFETY CULTURE PRINCIPLES

2021		
Indicator	Goal	Accomplished
(a) Maintenance of the management system in ISO 45001:2018	Maintenance	Attained
(b) Increase safety training hours per worker (5%)	8.17	8.83
(c) Increase FLU vaccination	60%	64%
(d) Absenteeism due to doctor's certifications – Panambi (RS)	1.44	1.87

Factors that strengthen the safety culture

GRI 403-2 GRI 403-9

COMMUNICATION PROCESS FOR RISK SITUATIONS

Risk mitigation initiatives include strengthening the culture of reporting near misses, behaviors, and unsafe conditions. That is the purpose of the Abnormal Occurrence Report (ROA), which directs people to a "Safety Facilitator" immediately after the occurrence. Leadership plays a fundamental role in contributing to the analysis and investigation of the occurrence of a near miss in order to prevent such a situation from becoming a workplace accident. **GRI 403-2**

To prevent any kind of retaliation against those who report a situation, the employees can use the company's reporting channel. **GRI 403-2**

WORK-RELATED INCIDENT INVESTIGATION

The accident investigation process includes a series of steps to find the root cause, from which the action plans are structured. The analysis involves a multidisciplinary team that is coordinated by the leadership of the area where the episode occurred. **GRI 403-2**

REFUSAL TO WORK IN RISK SITUATIONS

Employees are instructed not to perform activities with potential accident risks and the topic is widely publicized throughout the facilities. This process is constantly progressing and the company is evolving to consolidate the Golden Rules of Safety. **GRI 403-2**

GRI 403-9 WORK-RELATED INJURIES

GRI 403-9a For all employees

	2021	2020
Number of fatalities as a result of work-related injury	0	0
rate of fatalities as a result of work-related injury	0	0
Number of high-consequence work-related injuries (excluding fatalities)	1	0
rate of high-consequence work-related injured (excluding fatalities)	0.37	0
Number of recordable work-related injuries	51	26
rate of recordable work-related injuries	19.04	13.36
Main types of work-related injury	Fall from height, cuts to hands/upper limbs	
Number of hours worked	2,679,258	1,945,577

GRI 403-9 WORK-RELATED INJURIES

GRI 403-9b For all workers who are not employees but whose work and/or workplace is controlled by the organization:

	2021	2020
Number of fatalities as a result of work-related injury	2	3
rate of fatalities as a result of work-related injury	Not accounted for	Not accounted for
Number of high-consequence work-related injuries (excluding fatalities)	32	9
rate of high-consequence work-related injured (excluding fatalities)	Not accounted for	Not accounted for
Number of recordable work-related injuries	35	19
rate of recordable work-related injuries	Not accounted for	Not accounted for
Main types of work-related injury	Fall from height, cuts to hands/upper limbs	Fall from Height Electric Shock
Number of hours worked	Not accounted for	Not accounted for

Until 2020, the data was determined by another metric, not allowing comparability.

Work-related ill health

GRI 403-3 **GRI 403-6** **GRI 403-10**

Article 20 of Law no. 8.213 defines Occupational Illness as that acquired or triggered as a result of special conditions in which the work is conducted and directly related thereto, that is, the work is not the cause of the illness, but directly influences the cause. The referral to the Occupational Medicine technical team is made upon any alterations in the company's processes so that the necessary changes can be made to improve the employees' state of health and quality of life, with benefits in the personal sphere and in professional productivity. **GRI 403-10**

In the years 2020 and 2021, the company recorded four cases of Occupational Illness, contact dermatitis being the most prevalent. The cause is gloves sanitized with Perchloroethylene, a substance that irritates the skin. Employees who presented skin irritation after using these gloves were referred for evaluation by the Occupational Physician and received treatment. Measures have been taken to replace the PPE. **GRI 403-10**

Occupational medicine services are focused on compliance with Regulatory Standard 7, contemplating the admission,

dismissal, return to work, occupational risk change, and periodic exams. In situations of a change in occupational risk, the doctor's appointment is focused on changes in occupational risk exposures and the employee's abilities. It is worth mentioning that in all the consultations, guidance is provided about health care and the importance of a healthy life, aiming at health and a better quality of life. **GRI 403-3**

In case of Occupational Disease, the consultations follow Resolution No. 2.217, dated September 27, 2018, which

approves the Medical Code of Ethics. In its Chapter I, Fundamental Principles, it states that the doctor will maintain confidential all information of which he becomes aware in the performance of his duties, except in cases provided by law. To ensure confidentiality and security of the employees' health data, the medical records are kept in a computer system (SAP-EHS), which is only accessed by doctors and health professionals. **GRI 403-6**

In this context, in order to ensure the confidentiality of information, the company works under item 6.3 of its Information Security Policy, which addresses the management of accesses, identities and profiles, preserving the confidentiality of the data. **GRI 403-3**

GRI 403-10 **OCCUPATIONAL DISEASES**

GRI 403-10 a **For all employees**

	2021	2020	2019
Number and rate of fatalities as a result of work-related ill health	0	0	0
Number of cases of recordable work-related ill health	1	3	1
Main types of work-related ill health	CID – L245	CID – L245	CID – M75.5

Agile response in case of the identification of work-related ill health.

Reach all Kepler Weber workers

GRI 403-5

The safety of workers from partner companies is monitored and all documentation is recorded in a computer system to evaluate legal compliance. In addition, the actions focused on Health and Safety engagement involve everyone, including indirect employees who work through contractors. At the construction sites, workers participate in field Safety Dialogues and have free access to the KW University platform, which provides materials in video format about planning,

execution, safety, and Lean thinking on construction sites.

Pillars of the Kepler Contractor Development Program (PDEK) include Management, Workplace Safety, Construction Execution, and Lean Construction Thinking. One of the objectives is "To instill care for people's safety, supporting the safety culture on construction sites, risk reduction, and the goal of zero accidents. An action is

held every year for workers who do not work in the Panambi (RS) and Campo Grande (MS) units. The initiative covers safety integration to review aspects of emergency response, accident reporting, use of PPE, risk analysis for critical activities such as working at height and in confined spaces, and other information.

GRI 403-5

Worker participation processes

GRI 403-4

When the Safety Culture Diagnosis was performed in 2021, people expressed opinions and indicated weaknesses and strengths of the management system that led to the adoption of measures to strengthen the Safety Culture. In the Safety Culture maturity curve, the Panambi (RS) and Campo Grande (MS) units were classified in early levels. This immediately led to the implementation of a series of actions to raise the company's maturity. **GRI 403-4**



Measures adopted

COMMUNICATION OF RECORDS OF OCCURRENCE ABNORMAL

Channel for suggestions, from which the leadership defines actions to mitigate conditions and risk behavior.

GRI 403-4

COMMUNICATION BOARD

Located at the exit of the restaurant, it is accompanied by the members of the Integrated Management System Committee. **GRI 403-4**

KAIZEN SAFETY CIRCLES

A Lean Philosophy tool for improving the work environment, Kaizens are converted into bonuses for the workers and the best ones receive awards periodically. **GRI 403-4**

GRI 403-4

Formal safety committees

Panambi (RS) and Campo Grande (MS) committees

EMERGENCY BRIGADE (129 PARTICIPANTS)

Analyzes and reports emergency situations (first aid and fire), requesting measures to prevent and protect against accidents. Develops and evaluates emergency drill activities to prepare teams to face real emergency situations. This is a union agreement.

CIPA (44 PARTICIPANTS)

Demands accident prevention measures, notifies other workers about the necessary safety precautions in the company and contributes with the inspection of previous occurrences, preventing repetition.

SAFETY FACILITATORS (22 PARTICIPANTS)

Contributes to safety education in the workplace by conducting Daily Safety Dialogues (DDS in Portuguese), safety meetings, and targeted guidance in the area. Records and contributes to the analysis of Abnormal Occurrence Reports (ROA in Portuguese).

RISK COMMITTEE (30 PARTICIPANTS)

Directs protection and prevention actions on COVID-19 for Kepler workers and third parties, internal and external, since the beginning of the pandemic.



Supplier management

GRI 102-9 GRI 204 103-1 GRI 204 103-2
 GRI 414 103-1 GRI 414 103-2 GRI 414 103-3

In 2021, Kepler Weber maintained business relationships with 1,353 suppliers. Procurement practices are automated and managed under Procurement Procedure GSPRO002.

Kepler Weber's supplier chain encompasses about 1,300 members from the manufacturing industry, such as steel and manufacturers of engines, machines and equipment, including laser cutting and bending machines. Others offer services related to the industrial assembly sector, meals, temporary labor, protective equipment, and office supplies, among others, both foreign and domestic. **GRI 102-9**

Kepler Weber has a Procurement Manual and a Kepler Weber Supplier Manual. The purpose is to ensure that

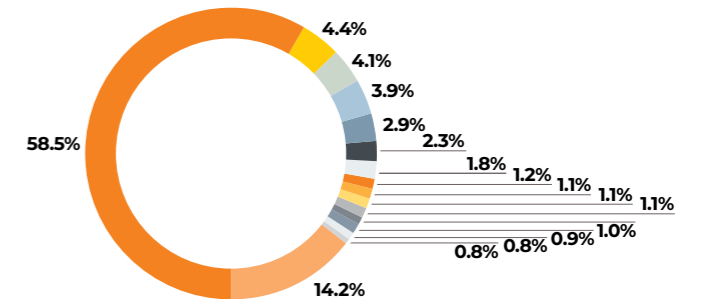
purchasing practices are followed, respecting issues related to compliance, quality criteria, traceability, and the company's internal procedures, in accordance with good market practices. Since they were implemented, there has been an evolution of the suppliers' Global Score (strategic, ABC range).

GRI 204 103-1 / GRI 204 103-2 / GRI 414 103-1 / GRI 414 103-2

Supplier highlights include Usiminas, SEW, WEG, PCE, General Roller, Maxbelt, Arcelor Mittal, Meincol, Correias Mercúrio, S&P Brasil, Unimed, Sapore, among others. **GRI 102-9** The chart represents the distribution by purchasing groups, following Kepler Weber's ABC curve in the year 2021.

GRI 102-9

ABC CURVE PURCHASING GROUPS – GENERAL



- Flat steel
- Long steel
- Reducers
- Screw/Nut/Washer
- Investments
- Motor/Fan
- Redler Chain
- Belts
- Electrical panels
- PBI Logistics
- PBI Packaging
- Castings
- Drives
- Steel cables
- Another 99 groups

Actions performed

Actions that stand out include biannual meetings held for suppliers and business partners, addressing topics related to the guidelines and the company's value generation model. During the pandemic, 4.0 audits were conducted online, covering 10% of the public.

Most suppliers are concentrated in the national territory, and foreign options are located in markets considered strategic to the company. Both obey the same development, certification, and qualification criteria and rely on a consulting service offered by the company to monitor each demand, whether technical or commercial, in the course of the process from order entry to shipment, ensuring the quality of the materials purchased, with documented evidence throughout the process to avoid unnecessary expenses with non-conformities. The percentage of

purchases from local (national) suppliers was 88% in 2021.

GRI 204 103-2

Management is carried out in partnership by the Quality and Supply areas that maintain a close relationship with suppliers, allied to homologation and continuous improvement practices, in a well-structured and mature process aimed at mitigating risks in the supply chain and leveraging the development of suppliers.

GRI 204 103-2

The company has not established a procurement policy based on social criteria, but suppliers are evaluated based on quality criteria, company structure, service capacity and commercial issues, in addition to aspects linked to Kepler Weber's Code of Conduct. **GRI 414-1 / GRI 414 103-2 / GRI 414 103-3**

In 2021, the Supplier Development Plan (PDF) was conducted, aimed at nine companies with the objective of helping them improve their overall score with Kepler Weber, from the diagnosis at the supplier's plant and structuring of action plans for the correction needs. **GRI 414 103-2 / GRI 414 103-3**

GRI 204-1 PROCUREMENT PRACTICES

Type	Amount in millions of BRL	%
Domestic	BRL 924,331.91	88%
Foreign	BRL 122,307.21	12%
Total	BRL 1,046,629.12	100%

GRI 102-10

Effects of the pandemic on the supply chain

The crisis brought on by Covid-19 has led to the need to develop new suppliers, including outsourced services. Among the main changes that have occurred is the search for alternative sources for commodity groups that are critical for the risk of shortages due to the pressure between supply and demand. Steel represents more than 50% of the raw material for Kepler Weber's products, requiring the expansion of the supplier base globally to avoid shortages and potential price increases during resumption. For small suppliers, Kepler Weber continued to help some companies in financial difficulties by advancing amounts for the purchase of raw materials and inventory building, as well as reducing payment terms. Another initiative was the hiring of local temporary labor for internal production processes, due to the absence of employees. Given its responsibility towards its commitments to customers, the company monitors the financial stability of its suppliers, which is a criterion for selection and exclusion from registration. **GRI 102-10**

Expand skills in the supply chain

GRI 414 103-2

Kepler Weber develops complex projects and offers its customers the option of delivering the operation online with full installation of the work. To do so, it relies on a network of partners throughout Brazil, generating an average of 1,500 jobs a year. This public is reached by a program with the purpose of expanding the managerial and technical skills of the supply chain with the provision of services of excellence.

The Kepler Contractor Development Program (PDEK) was launched in 2019, aligned with efforts to qualify the outsourced professionals who perform the assembly, maintenance and replacement parts of Kepler Weber's projects. Providing knowledge so that this entrepreneur can conduct his business in a more professional way brings benefits to everyone.

The contractor improves the management level of its company and finds opportunities

for growth, employing a larger number of employees and consequently contributing to local development. Kepler Weber's partner network is strengthened under demanding standards guided by the company itself. Finally, Kepler Weber's customer wins, because they will have a better experience in the final stage of the project, normally surrounded by expectations in relation to delivery and pressured by deadlines conditioned to the harvest. **GRI 414 103-2**

From 2019 to 2021, 54 contractors participated in the PDEK. This revealed a 29% increase in the excellence scores (9 and 10) in the customer satisfaction survey, conducted after the assembly services were completed. The results of the evaluations show how the program is impacting customer satisfaction, with the constitution of a qualified network of partner contractors throughout the country.

Program Assessment

2021
Increase of
29%
in the
excellence scores
(9 and 10) in the
customer
satisfaction
survey

Kepler Contractor Development Program (PDEK) Methodology

The modules follow development criteria with scores that, in turn, are tied to a continuous improvement certification system. In 2020, at the end of the first training cycle, the exclusive companies reached the gold modality, receiving a performance bonus. The Program was optimized during the 2021 cycle, adding more scope. Assembly suppliers that showed good results also received bonuses as a way to support reinvestment in the business and help contractors grow in a sustainable and continuous way. In 2022, the third cycle of the PDEK continues to evolve.

THE 5 FUNDAMENTALS OF THE PDEK

1. Target training to fill gaps such as business management and ESG
2. Train with practical modules on excellence during the execution of works
3. Broaden the vision of partners and reduce waste with the Lean Philosophy
4. Strengthen company value with Health and Safety culture
5. Reinforce commitment and management through results

Indirect investment: think and act with systemic vision

GRI 203-1

Thinking and acting in a systemic manner leads Kepler Weber to undertake real commitments in the cities where it operates. During the pandemic, Kepler Weber maintained its jobs, without reducing working hours or suspending labor contracts, always making all payments on time. Employees who tested positive for Covid-19 received staple food baskets for the period they were away. **GRI 203-1**

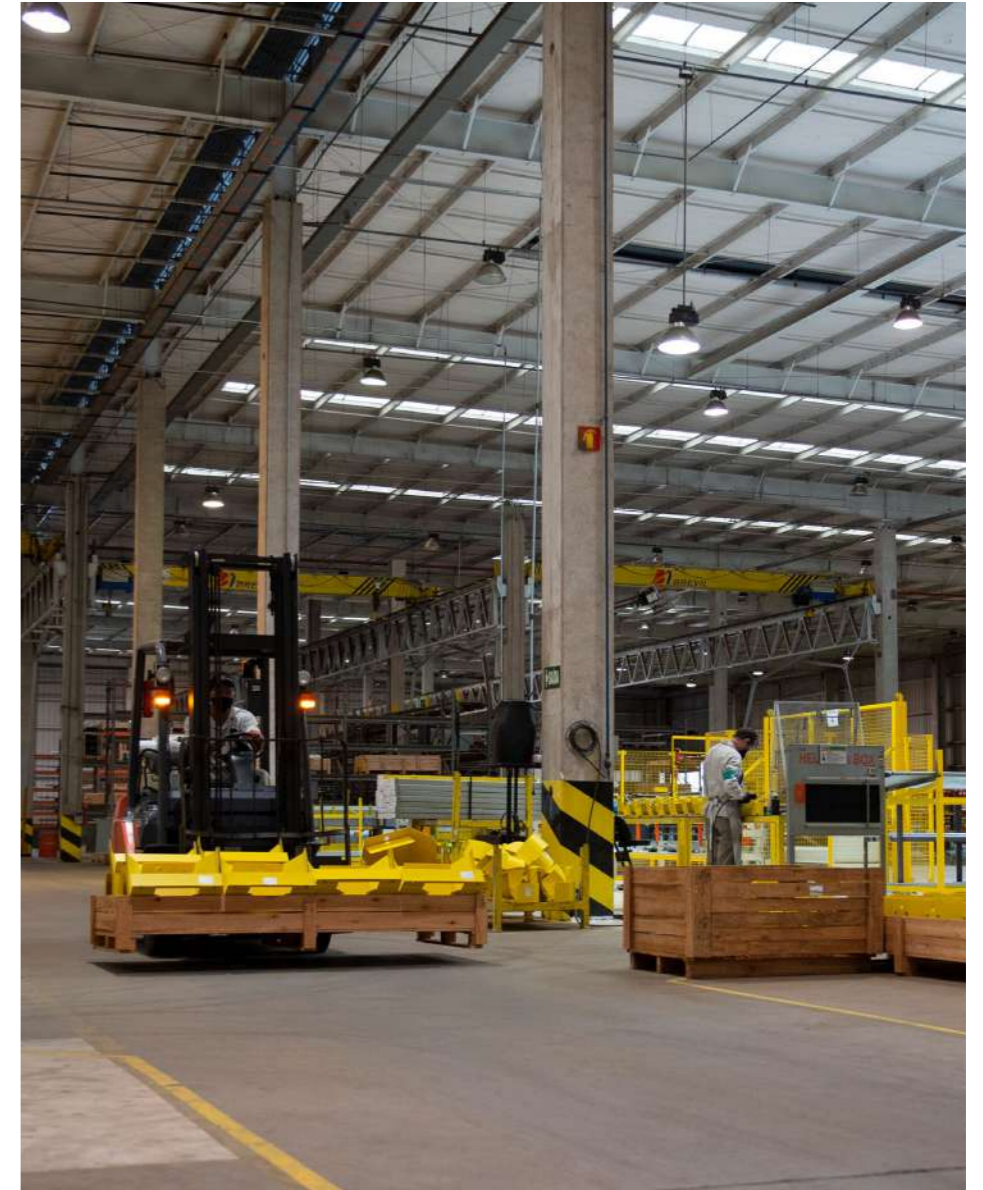
With the mobilization of other partners, four respirators and five drug infusion pumps were donated, and another 10 were rented. Additionally, Kepler Weber contributed to the contracting of

hospital consulting services in order to increase efficiency in the management of the hospital that received a large contingent of people from across the region on a daily basis. This movement was the origin of other actions. **GRI 203-1**

By participating in Sistema S, Kepler Weber indirectly supports smaller companies and favors the Brazilian production ecosystem. This is because the compulsory contribution calculated on the payroll, unlike taxes, is collected only from certain professional categories and companies, and has specific purposes. By subsidizing Sistema S, large companies ensure that

smaller companies can take advantage of these resources. **GRI 203-1**

In 2020 and 2021, a group formed by local players, linked to the business and public sectors, engaged in actions to fight Covid-19 in the city of Panambi (RS). With weekly meetings, participants sought to channel the efforts to support the actions of the municipal administration, especially in the containment of the disease and support to the local hospital, through donations of food and medical supplies. **GRI 203-1**



Relationship with the community

GRI 413 103-1 GRI 413 103-2 GRI 413 103-3 GRI 203-1

The bond with the local communities is forged through exchanges made by the actions and programs subsidized by the company. The volunteer group, set up during Kepler Weber's 90th anniversary, also carries out actions in the communities.

Kepler Weber has been headquartered in Panambi (RS) for 97 years. The city of about 50,000 inhabitants has accompanied the company's growth. In return, the company made it possible for the municipality to purchase the old building, where Kepler Weber's activities began.

The architectural icon, located in a central area, is a valuable historical and cultural asset that marks the beginning of the 20th century and the incipient industrialization of Panambi (RS). The building will receive revitalization works and will house the Municipal Administrative Center, with space for other ventures. **GRI 203-1**

Kepler Weber's second plant is located in Campo Grande (MS), along with a significant number of employees. Thus, these two cities concentrate the company's social policies, and its philosophy is proactive in the locations where it operates. As far as the community is concerned, the

company's policy is active participation, not just making donations and investments, but fostering social actions that promote transformation. To do so, it uses its articulation skills to vocalize campaigns of shared interests. Priority areas include education, innovation, inclusion, and income generation. **GRI 413 103-1**

In the city where the largest manufacturing plant is located, the company has engaged in the construction of an open-air museum that brings the vision of local industries consolidating the post-harvest hub. In addition to Kepler Weber, some of the most representative brands in this segment are established there. One of the actions implemented by the group of companies was the revitalization of public spaces, based on historical and cultural retrieval in the municipality. The open-air museum received a life-size model of Kepler Weber's main equipment, becoming a major attraction at the site. **GRI 203-1**

To enhance innovation and development, in partnership with other local companies, the municipal government, and the Commercial and Industrial Association (ACI), Kepler Weber supported the 1st Panambi Industrial event, in October 2021, featuring the lecture "Agribusiness: present and future", by Arlindo de Azevedo Moura. The initiative aims to promote discussions and networking to foster cooperation, innovation, and economic development in the city. **GRI 203-1**

Institutional representation is handled by the Executive Manager of People & Management, Misiara de Alcântara, who holds seats in several entities, including a seat on the Board of the Brazilian Association of Human Resources (ABRH), the Industry Social Service (SESI) and in the company's committees. **GRI 203-1**

Committees

In Panambi (RS), the company has a seat on three committees, driven by the actions of the business community and local public administration.

MENTAL HEALTH COMMITTEE

This Mental Health program was created during the pandemic by five of the city's largest companies that joined forces with the public authorities and SESI. Its purpose is to strengthen the health network for the well-being and prevention of mental and behavioral disorders in the population. The pandemic period caused obvious impacts and generated mobilization through

various campaigns in favor of caring for others. Highlights include the actions to support the Yellow September campaign, "Your life is worth gold", in 2021. The initial stage of the Mental Health Program, on the other hand, included a diagnosis in the city of Panambi (RS), with a mapping of the patients' profile by region as a basis for a support program for this public. In May 2022, a regional event on the anti-asylum movement will be held. **GRI 413-1**

INCLUSION COMMITTEE

This group has a permanent character and includes the participation of several companies from Panambi (RS) and support-

ing institutions such as APAE and CRAS. Its purpose is to create a collaborative network to promote diversity and inclusion of people with disabilities (PCDs). It plays a fundamental and active role in the inclusion of PDCs in the job market. It is a win-win network because the institutions help managers improve the reception and daily relationship with this public. In turn, the companies support the events, actions, and training that allow them to reach the entire community. **GRI 413-1**

EDUCATION COMMITTEE

The participation in the other committees brought the perception about the need to establish

a teaching and learning model of reference for the qualification of talents in a wide variety of areas. The objective is to integrate young people to the real demands of the region's job market. The initiative brings together local industries, together with the Municipal Education Department, the Industrial Commercial Association, SESI, and SENAI. Education must be a premise for local development. The industries financed the consulting work, conducted by SESI, for the redesign of the curricular base based on the National Base, also incorporating training demands from the teaching staff of the municipal network. **GRI 413-1**

Between 2020 and 2021, BRL 218,000 was donated through the Children and Adolescent Fund.

In Campo Grande (MS), the company conducts several actions within its institutional initiatives, but the focus of attention is the care for children. Kepler Weber supports the Cotelengo Sul-Mato-Grossense institution that welcomes children with disabilities. Between 2020 and 2021, a total of BRL 218,000 was donated through the Children and Adolescents Fund (FEINAD). The company is participative and accompanies the work of the institution, with security in the application of the resource. **GRI 413 103-3**

Actions through tax incentives

GRI 413 103-3

Through the Federal Culture Incentive Law, between 2020 and 2021, more than half a million Brazilian reais were invested in five projects: Magic Seed; Story Bookshelf; Christmas Encounters; Agriman: The Food Security Squad in Brazil; and the book allusive to the 85 years of Commercial and Industrial Development of Panambi (RS). **GRI 413 103-3**

Story Bookshelf, a project that started in Campo Grande (MS), was expanded to Panambi (RS) because education is one of the axes of the company's

social action. It includes the donation of a bookcase, educational materials, and training workshops for teachers to strengthen storytelling during childhood. It has already benefited 2,505 children and 188 teachers. **GRI 413 103-3**

Food health is on Kepler Weber's agenda in two projects, Agriman: the Food Security Squad in Brazil, approved in 2021 to run in 2022, and the Magic Seed Project. The first is aimed at students and, through theater, promotes conscious agriculture, food security, entrepreneurship in the field,

and healthy eating. The purpose is to show the path that food takes from the field to the family table.

The Magic Seed Project was created by Kepler Weber and combines the creation of school gardens in four schools, which have already involved 1,700 students, with 479 practical classes held in the schools, in 2021 alone; the school activities are accompanied by a show that talks, in a playful way, about Food Security and was attended by over 6,000 children. **GRI 413 103-3**



Food security on the agenda

2 projects

- **Agriman: the Food Security Squad**

- **Magic Seed Project**

4 gardens

1,700 students involved

479 practical lessons in schools

GRI 413 103-2 GRI 413 103-3

Work during the Covid-19 pandemic

Although the pandemic will have been overcome by the end of 2021, the period covered by this report encompasses the peak of the health crisis, from 2020 to 2021, and thus the relevant actions must be recorded. In addition to all the protocols and care with employees and suppliers, the company mapped out companies and institutions to foster local commerce in 2020. The goal was to prioritize the acquisition of this network in its internal actions, seeking to minimize the impact of Covid-19 for small and medium entrepreneurs. In addition to these, other actions have been implemented, such as: the donation of staple food baskets (acquired from local suppliers) for socially vulnerable families; different actions to support the public health network. The campaign created for the municipal hospital of Panambi (RS) is worth mentioning, in which for every Brazilian real raised by employees, Kepler Weber donated twice as much. The final amount reached was BRL 27,976.60, destined for the purchase of supplies, intubation kits, and medicines. **GRI 413 103-3**

The company conducted institutional actions, but also mobilized its staff. In August 2020, with the Adopt a Family campaign, about 10 tons of non-perishable food and hygiene and cleaning products were collected. **GRI 413 103-2 / GRI 413 103-3**

05. Environmental management





The effects of climate change on post-harvest

GRI 201-2 GRI 305 103-1 GRI 306-2

In 2021, with the publication of the 6th Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) – Climate Change 2022: Impacts, Adaptation and Vulnerability, it was confirmed that climate change is human-induced and that it causes dangerous and widespread disruptions to people and ecosystems that are less able to cope with the issue. The topic was already gaining visibility, especially through the initiative

of the 2030 Agenda, the 17 Sustainable Development Goals, both for goal 13, which addresses climate change, and for goal 12, which deals with conscious production and consumption.

The effects of environmental problems such as climate change, resource scarcity, among other challenges that the world faces, impact the global economy and generate impacts,

challenges, and opportunities, with consequences on other capitals in the company, such as financial, manufacturing, intellectual, human, social, and relationship capital.

This context raises the level of global responsibility in the pursuit of solutions to minimize these effects, in addition to establishing models aligned with the construction of a low carbon

economy. To do so, it is fundamental to mitigate the social and environmental impacts resulting from the current development model. The environment and, consequently, environmental management is an extremely relevant pillar for sustainable development, as it is related to ensuring a minimum level of quality of life and prosperity.

GRI 201-2

In turn, the Food and Agriculture Organization (FAO) of the United Nations points out that the food supply chain is responsible for 31% of greenhouse gas emissions. With a market share of 40% of the grain storage systems segment in Brazil, the company understands its relevant role in this context.

Kepler Weber in its essence is not an intensive emitter of greenhouse gases, but is inserted in the steel and agribusiness chains. Therefore, its commitment is to purchase materials from companies that strictly comply with environmental legislation and maintain control over emissions. The adoption of the Lean Manufacturing methodology demonstrates the search for efficiency in the execution of processes, striving for the rational use of renewable and non-renewable resources, innovating in improvements to foster growth and reduce any impacts related to the business. **GRI 305 103-1 / GRI 201-2**

Furthermore, within the Lean methodology, the teams (Kaizen) play a key role in process improvement through their involvement in problem solving. It was their warning that, with investment in new machines, a plate that used to yield 6 pieces could yield 29. The result was not limited to the 8.6% reduction in waste generation. Since the plate used is steel, the initiative brought a reduction in raw material purchases, with annual savings of around BRL 2 million for Kepler Weber. This and other measures were partially responsible for the volume of steel used in the company remaining stable between 2019 and 2020, at around 5,200 tons per month, while productivity grew by 12%. **GRI 201-2 / GRI 306-2**



Global responsibility for solutions that minimize effects and models aligned with building a low-carbon economy.



Greenhouse gas emissions

GRI 305 103-1 GRI 305 103-2
GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-5

With the ambition of managing its impact more efficiently, the company carried out its first greenhouse gas (GHG) emissions inventory in 2021, from which it intends to intensify mitigation actions. Its purpose, which is to care for life by protecting what comes from the earth with post-harvest solutions, indicates a significant contribution to food security, yet the production of storage system equipment has steel as its main raw material. Both the steel and agribusiness chains are sectors in which climate change implies direct risks to the operation. **GRI 305 103-1**

The company adopts the methodology of the Brazilian GHG Protocol Program and the guidelines of the ABNT NBR ISO 14064-1/2007 standard for specification and guidance for quantifying and reporting greenhouse gas emissions and removals. **GRI 305 103-2 / GRI 305-1 / GRI 305-2**

The inventory of greenhouse gases (GHG), with base year 2021, favors the verification of fugitive sources, totaling an emission of 6,469.64 tons of CO₂ for Scope 1 and 1,557.279 tons for Scope 2. **GRI 305-1 / GRI 305-2**

GRI 305-5

With the quantification of the emissions, from the first inventory, emission reduction measures will be developed and analyzed, to be reported in the next cycle.

At Kepler Weber's two plants, in Panambi (RS) and Campo Grande (MS), it was found that the main sources of GHG release are related to the consumption of Liquefied Petroleum Gas (LPG), used in forklifts, internal trucks, electric generator sets and meal preparation. The data will support assertive actions for intervention and maintenance of processes capable of releasing the least amount of greenhouse gases. **305 103-3 / GRI 305-1**

Biogenic carbon refers to emissions from the natural carbon cycle, as well as those resulting from combustion, harvesting, digestion, fermentation, decomposition, or processing of biobased materials. The most significant sources of biogenic CO₂ come from aerobic biological treatment and a contribution from renewable fuels, such as ethanol in gasoline and biodiesel in diesel oil, totaling 2,145.598 tons. **GRI 305-1**

The emissions of ozone-depleting substances (ODS) were included in the inventory, using the same methodology, due to the use of Chlorodifluoromethane (CFC R-22) within the company. The calculation was applied at the Panambi (RS) unit and the emission of 5.104 tCO₂e was measured. There was no consumption at the Campo Grande (MS) unit. **GRI 305-6**

GRI 305-1 DIRECT (SCOPE 1) GHG EMISSIONS

GRI 305-1a Total direct (Scope 1) GHG emissions in tCO₂e

	2021
Panambi Unit (RS)	4,581.381
Campo Grande Unit (MS)	1,888.259
Total scope 1	6,469.64

GRI 305-1c Biogenic CO₂ emissions in tCO₂e

	2021
Biogenic CO ₂ emissoes	2,145.598
Biogenic C removal	0

The company has emissions of CO₂, CH₄, N₂O and HFCs. There are no sources of PFCs, SF6 and NF3 emissions.

GRI 305-2 ENERGY INDIRECT (SCOPE 2) GHG EMISSIONS

GRI 305-2a Gross location-based energy indirect (Scope 2) GHG emissions in tCO₂e

	2021
Panambi Unit (RS)	1,128.109
Campo Grande Unit (MS)	429.170
Scope 2 (traditional)	1,557.279

The company has emissions of CO₂, CH₄, N₂O and HFCs.

**COMBUSTION GASES:
NOX AND CO**

Nitrogen oxide (NOx) and carbon monoxide (CO) indexes are measured directly and online by the CHEMIST 504S gas analyzer, according to the accredited procedure POT 11 Combustion Gas Measurement. **GRI 305-7** The sampling period was 25 minutes, and the data was recorded at 1-minute intervals to calculate the average emissions. The reference oxygen used was equal to 5.0 %. **GRI 305-7**

**TOTAL PARTICULATE
MATTER (PM)**

Kepler Weber already monitors air quality in the processes and work environment. The process is conducted annually, in compliance with the Operating License (LO), issued by the environmental agency, in compliance with Resolution 382/06 from the National Council on the Environment (CONAMA) and with Technical Guideline 01 from the State Foundation for Environmental Protection (FEPAM). **GRI 305 102-2**

The plants are analyzed and the results are verified by homologated laboratories, according to the licensed indexes. In case of divergences between the measured result and that stipulated in the license, administrative and maintenance proceedings are initiated, in addition to Non-Conformity Records (RNC) for further action. **GRI 305 103-2 / GRI 305-7** The established sampling period was

approximately 60 minutes for each collection, totaling three collections to calculate the average emissions. **GRI 305 103-2 / GRI 305-7** The analysis methodology, according to accredited procedures:

- POT 09 – Material Measurement Total Particulate ER3.
- POT 12 – Temperature Measurement.
- POT 01 – Gravimetry.

GRI 305 EMISSIONS

GRI 305-7 NOX, SOX, AND OTHER SIGNIFICANT AIR EMISSIONS

GRI 305-7a Significant air emissions, in kilograms or multiples:

	2021	
	concentration	emission rate
NOX	274 ppm	0.499 kg/h
SOX	None	
Persistent organic pollutants (POP)	None	
Volatile organic compounds (VOC)		
Power generator chimney outlet (diesel oil)	3.7 mg/Nm ³	0.001 kg/h
Shot blast chimney outlet	51.0 mg/Nm ³	0.159 kg/h
Oxyplasma	4.0 mg/Nm ³	0.029 kg/h
Hazardous air pollutants (HAP)	None	
Particulate matter (PM)	None	
Other standard categories of air emissions identified in relevant regulations	None	

Required information (mandatory completion).

Prior to 2021, Kepler Weber already monitored air quality in processes and the work environment.

Materials management

GRI 301 103-1 GRI 301 103-2

Kepler Weber has achieved high levels of industrial management under the premise of doing the maximum, using the minimum possible. This is the guideline in all daily practices and accompanies the development of a project until its installation in the agricultural and industrial farms it serves. In each step, several indicators are monitored, as well as all aspects that can be controlled within the

company, including environmental ones. Steel currently represents 50% of the raw material used for the production of the equipment, followed by wood, used in boxes to pack the parts to be transported. Inputs also include paint and resins, motors, and electronic components used to control and automate the equipment produced. **GRI 301 103-1 / GRI 301 103-2**

With the application of the Integrated Management System processes, the company reduces scrap generation in the plants by one percentage point per year. In 2021, even with the increase in steel consumption, of the 61,682.515 tons consumed, 7,330.935 tons were recycled, equivalent to 11.88%, which is 0.87% lower than the previous year. **GRI 301-1 / GRI 301-2**

GRI 301-1 MATERIALS USED BY WEIGHT OR VOLUME

Non-renewable materials	Unit metric	2021	2020	2019
Steel	ton	61,682.515	41,992.515	37,628.138

GRI 301-2 RECYCLED RAW MATERIALS OR MATERIALS USED

Recycled					
2021	%	2020	%	2019	%
7,330,935	11.88	5,353.513	12.75	5,173.868	13.75



Waste management

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

GRI 306-1 GRI 306-2 GRI 306-3 GRI 306-4 GRI 306-5

Kepler Weber employs a robust methodology for surveying and classifying environmental aspects, in which each area is responsible for its part throughout the process, surveying the aspects/impacts and defining, together with the Environment area, the operational controls applicable to the entire cycle. This process includes the receipt of raw materials such as steel and wood, and continues into the production processes, which generate waste within the operation. Management extends to aspects not directly managed by the company, but over which it has influence such as transportation, supply chain, and equipment installation. **GRI 306 103-1 / GRI 306 103-2**

In 2020, each team performed a detailed survey of the environmental aspects and impacts of the respective

areas, with the classification in spreadsheets for the Environmental Aspects and Impacts Survey (LAIA in Portuguese). The Panambi (RS) plant totaled 24 surveys in this format and the Campo Grande (MS) operation 21, with approximately 51 environmental aspects, including process effluents, waste, and air emissions from internal and third-party equipment and vehicles. The environmental aspects registered are analyzed and controls are performed through ISO 14.001 audits, which occur twice a year, once internally and once externally, but both performed by external auditors.

GRI 306 103-2 / GRI 306 103-3

In the following year, the continuous improvement groups (Kaizen) incorporated an item related to the environment as an opportunity to

work on reducing waste, replacing chemicals for others less harmful to the environment, and also working with the 3Rs (Reduce, Reuse, Recycle).

GRI 301 103-3 In 2021, Kepler Weber generated 1,086.52 tons of waste, of which 888.68 tons were non-hazardous/ recyclable from a variety of industrial and administrative processes at the plant in Panambi (RS). **GRI 306-3**

In this context, waste management is a priority and is under the responsibility of the Environmental Management area, which follows the determinations of the company's Solid Waste Management Plan (PGRS in Portuguese), a tool for making decisions about the management approach to the topic.

GRI 306 103-1 / GRI 306 103-2

GRI 306-2

Rigorous survey and classification of environmental aspects with control by the production areas, throughout all processes, and supervision by the Environmental Management area.



It is up to Environmental Management to perform regular checks for compliance with Law 12.305/2010, which institutes the National Solid Waste Plan (PNRS in Portuguese). The scope of the legislation encompasses the waste generated with special attention to hazardous or Class I waste, either by characteristic or

by the criticality of the risks in the management. For this type of waste, the disposal is co-processing, with a burning technique to generate energy.

GRI 306 103-2 / GRI 306 103-3

Considering that part of the residues generated at the plant are classified as potentially hazardous Class I –

Hazardous, the generating areas receive periodic training related to awareness for both the process and the disposal of the material. The management plan lists the preventive actions based on the criticality of the disposal and the damage they can cause in case of incorrect handling.

GRI 306-1

GRI 306-3 WASTE GENERATED

GRI 306-3a Total weight of waste generated in tons, broken down by composition of the waste.

Generation of Class II Waste – Non-hazardous or Recyclable	2021
Wood waste	265.64
Construction waste	350.20
Restaurant waste (food)	45.44
Paper and plastic	92.55
Other Class II waste	130.85
Generation of Class I Waste – Hazardous	
Waste from painting processes	129.34
Solvents	37.67
Lubricating oils	4.86
Other Class I waste	29.97
Total	1,086.52
Particularities that were not contemplated in the indicators above	
Miscellaneous metal scraps (Class II)	5,482.83
Metal powders (Class I – Environmental liability – Disposal of 97%)	123.55

The data refer to the Panambi (RS) unit for the year 2021 because until that year, the monitoring followed another metric. The total waste generated in 2019 was 4,355.21 tons and 4,701.70 tons in 2020.

GRI 306-4 WASTE DIVERTED FROM DISPOSAL
GRI 306-4a Total weight in tons of waste diverted from disposal, broken down by composition of the waste

Composition of the waste	2021	2020	2019
Spray packaging	0.12	0.32	0.84
Lubricating oils	0.59	0.53	0.76
PPE	1.11	0.21	0.73
Metal powders	2.29	36.38	23.72
Total	4.11	37.44	26.05

GRI 306-4 WASTE DIVERTED FROM DISPOSAL
GRI 306-4b Total weight in tons of waste diverted from disposal, broken down by recovery operation

Disposal (Outside the organization)	2021	2020	2019
Preparation for reuse	0.59	0.53	0.76
Other recovery operations	1.23	0.53	1.57
Total	1.82	1.06	2.33

GRI 306-4 NON-HAZARDOUS WASTE DIVERTED FROM DISPOSAL
GRI 306-4c Total weight in tons of non-hazardous waste diverted from disposal, broken down by recovery operation

Disposal (Outside the organization)	2021	2020	2019
Recycling	2.29	36.38	23.72
Total	2.29	36.38	23.72

All waste is disposed of offsite.

As for disposal, the company was unable to execute the process within each fiscal year, so 4.11 tons were appropriately stored in 2021 at Kepler Weber's internal waste center in Panambi (RS), as shown in the spreadsheet below: **GRI 306-4**

The diversion from disposal is attributed to the inclusion of the Collective Holiday period and to the end of the fiscal year because as of 2021, the metal powder residues will be sent for treatment outside the state of Rio Grande do Sul. Of the total 12 tons of metal powder liabilities, about 97% were sent in 2021 and the remaining 3% in early 2022. **GRI 306-4**

The company has approved partners to receive the metal powder residues, which will be reused as raw material in the production cycle. Considered a Class I liability, without much environmental value, but with considerable burden due to transportation and final disposal, its reuse reduces the demand for new steel plates.

GRI 306-4 / GRI 306-5

GRI 306-5 WASTE DIRECTED TO DISPOSAL**GRI 306-5a Total weight in tons of waste directed to disposal, broken down by composition**

Composition of the waste	Direction	2021
Class II waste – Non-hazardous or recyclable		
Wood waste	Offsite recycling process	265.64
Construction waste	Private landfill duly licensed	350.20
Restaurant waste (food)	Animal feed, through licensing release	45.44
Paper and plastic	Offsite recycling process	92.55
Other Class II waste	Offsite recycling process	130.85
Total		2,905.68
Class I Waste – Hazardous		
Waste from painting processes	Co-processing	129.34
Solvents	Recovery	37.67
Lubricating oils	Refining	4.86
Other Class I waste	98% for co-processing, 2% for licensed industrial landfill	29.97
Total		201.84
Particularities that were not contemplated in the indicators above		
Miscellaneous metal scraps (Class II)	External recycling	5,482.83
Metal powders (Class I – Environmental liability)	97% for co-processing	123.55

Until 2021, this indicator was monitored by another metric. Total waste directed in 2019 was 5,770.84 tons and it was 4,876.41 tons in 2020.

GRI 306-5 WASTE DIVERTED FROM DISPOSAL**GRI 306-5b Total weight in tons of hazardous waste diverted from disposal, broken down by disposal operation**

Operation	2021	2020	2019
Incineration (with energy recovery)	0	0	0
Incineration (without energy recovery)	0.20	0.21	5.42
Landfill	0	0	0
Other disposal operations	201.84	171.03	216.15
Total	202.04	171.03	221.57

GRI 306-5 WASTE DIVERTED FROM DISPOSAL**GRI 306-5c (tons) and non-hazardous waste diverted from disposal, broken down by disposal operation**

Operation	2021	2020	2019
Incineration (with energy recovery)	0	0	0
Incineration (without energy recovery)	0	8.09	0
Landfill	101.49	90.04	272.41
Other disposal operations	6,274.36	4,343.72	3,766.40
Total	6,375.85	4,441.85	4,038.81

Energy

GRI 301 103-1 | GRI 301 103-2 | GRI 301 103-3
 GRI 302-1 | GRI 302-3 | GRI 302-4

Like every industry, the energy demand represents an issue of strong impact on the operation, but the two production units migrated to the Free Energy Market: Panambi (RS) in 2019, and Campo Grande (MS) in 2021. As such, the electrical energy acquired for the two units comes from renewable sources, with certificates issued to prove it. **GRI 302 103-1 / GRI 302 103-2**

The monitoring is performed by means of software that tracks the demand in the main manufacturing processes,

checking the proportion of electricity consumed (KWh) to production in tons. **GRI 302 103-2** The energy intensity index improves as production increases, while consumption maintains, with a tendency to reach a point of stability. **GRI 302-3**

Reducing electricity consumption is a goal developed in everything from CAPEX to simple but effective everyday measures. One of the criteria for the evaluation of machinery and equipment acquisition is energy efficiency. **GRI 302 103-2**

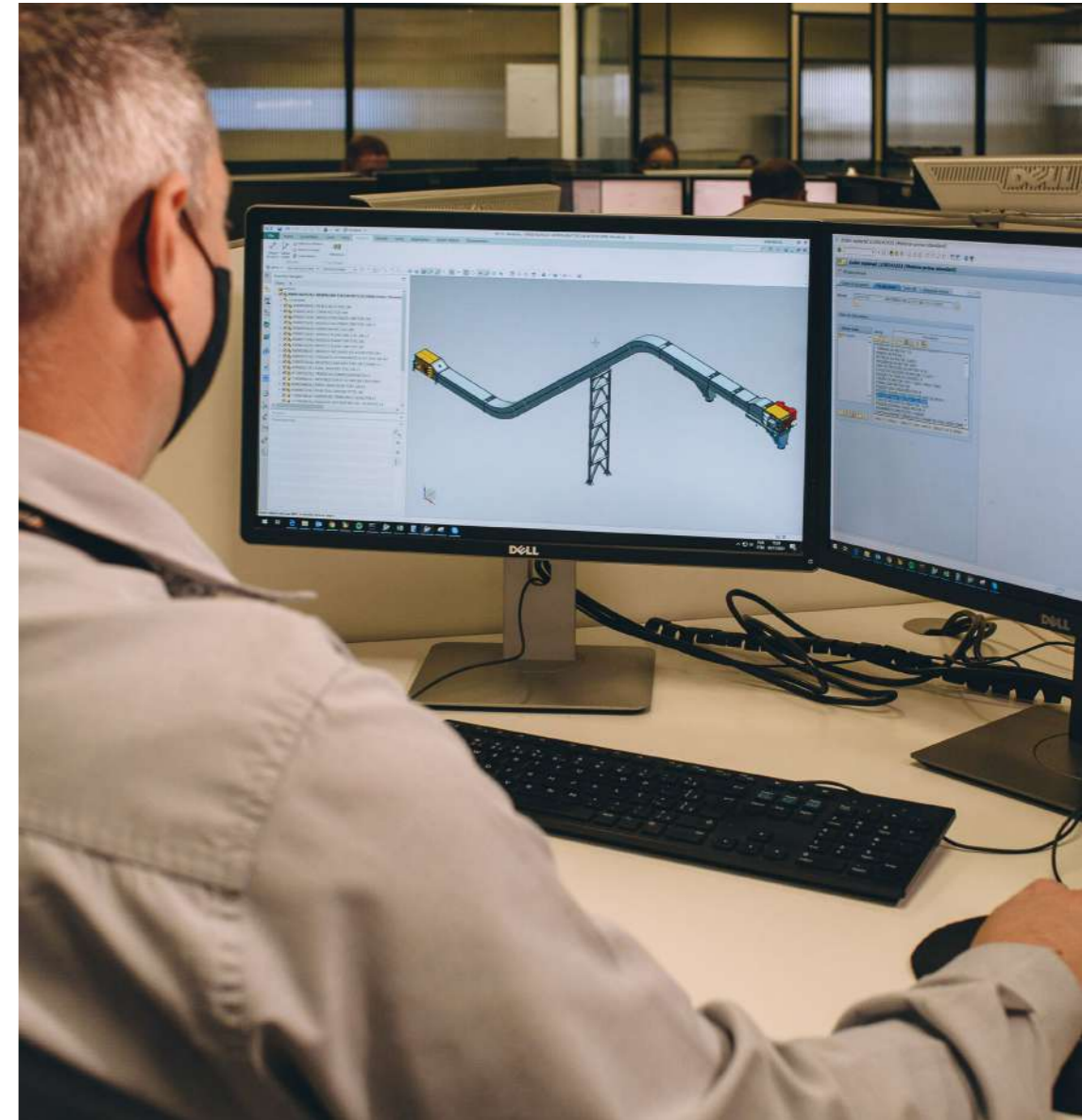
GRI 302 103-3

As of 2019, more than 60% of the energy consumed at Kepler Weber comes from renewable sources.

GRI 302-3 ENERGY INTENSITY

	2021	2020	2019
Tons produced (t)	61,767	42,656	36,862
Electricity consumption (KWh)	12,107,224	9,720,717	9,528,992
Total (KWh/ton)*	196.01	227.89	258.50

* Annual average energy intensity, considering the total annual consumption in KWh divided by total production in tons.



GRI 302-1 ENERGY CONSUMPTION WITHIN THE ORGANIZATION**GRI 302-1a Fuel consumption from non-renewable sources (GJ)**

	2021	2020	2019
Diesel fuel consumption*	1,650.75	2,126.45	1,885.62
LPG gas consumption**	25,986.79	18,665.83	18,472.21
Electric power diesel generators***	252.20	353.20	308.12
Total	27,889.74	21,145.48	20,665.95

GRI 302-1b Consumption of fuels from renewable sources (GJ)

	2021	2020	2019
Electricity acquired from utilities	43,333.72	34,641.29	33,996.29
Total	43,333.72	34,641.29	33,996.29

GRI 302-1c Energy consumed (GJ)

	2021	2020	2019
I. Electricity	43,585.92	34,994.49	34,304.41
II. Heating	9,944.91	6,282.77	6,863.55
III. Cooling	0	0	0
IV. Steam	0	0	0
Total	53,530.83	41,277.26	41,167.96

GRI 302-1e Total energy consumed (GJ)

	2021	2020	2019
Fuels from non-renewable sources	27,889.74	21,145.48	20,665.95
Fuels from renewable sources	43,333.72	34,641.29	33,996.29
Total	71,223.46	55,786.77	54,662.24

* Diesel oil is applied to supply power generators and the fleet of trucks that moves materials internally;

** Sum of LPG gas consumption used in the forklifts used to move materials internally, for fueling the drying ovens in the painting area and supplying gas to the company's restaurant;

*** Amount of energy generated by the company's internal diesel generators.

Besides this source, the company consumes fuels such as Liquefied Petroleum Gas (LPG) and diesel oil.

GRI 302 103-1 LPG is used to supply the forklifts for internal movement, in the drying ovens for parts in the painting lines, and in the restaurant for preparing meals. Diesel oil is used to fuel the internal movement trucks and the generator sets that are activated in cases of power outage. **GRI 302 103-2**

The amount of energy consumed is measured in Gigajoules (GJ). In the year 2019, a total consumption of (54,662.2 GJ) was recorded, in 2020 (55,786.77 GJ) and in 2021 (71,223.46 GJ). This increase in consumption is directly associated with the increase in production at the company's manufacturing plants. **GRI 302 103-3**



GRI 302-4 REDUCTION OF ENERGY CONSUMPTION

GRI 302-4a Amount of reductions in energy consumption achieved as a direct result of conservation and efficiency initiatives by source (GJ)

	2021	2020	2019
Reduction of energy consumption (renewable source)*	2780.40	2080.90	2391.10
Total	2780.40	2080.90	2391.10

GRI 302-4b Types of energy included in the reductions

	2021	2020	2019
I. Electricity*	2780.40	2080.90	2391.10
II. Heating	0	0	0
III. Cooling	0	0	0
IV. Steam	0	0	0
Total	2780.40	2080.90	2391.10

* The identified reduction in energy consumption refers to the implemented actions of exchanging the air compressors, heating the restaurant's water with solar panels, and lighting with LED bulbs in part of the warehouse.

GRI 302-4

Measures with immediate effect to reduce electricity consumption:

RESTAURANT

Water heating via electric resistance systems has been replaced by solar panels.

PRODUCTION AREAS

Installation of higher efficiency model air compressors (VSD), which modulate the equipment utilization rate according to demand.

WAREHOUSE

Installation of Light Emitting Diode (LED) light fixtures combined with automation, which modulates the light intensity according to demand and the presence of people in the environments.

Water

GRI 303 103-1 GRI 303 103-2
GRI 303 103-3 GRI 303-3

At the company's two industrial plants, Panambi (RS) and Campo Grande (MS), the water comes from the Guarani Aquifer, located in the hydrographic basin of the Uruguay River. After collection, the water is directed to tanks and/or appropriate boxes for storage for later incorporation into the industrial processes. **GRI 303-1**

The company understands that the preservation of the planet's water resources is paramount and is improving the

systems and processes to promote the rational use of water in its operations. One of the initiatives has been the replacement of damaged pipes that are sources of leakage and waste, and another is the reuse of water. Water is embedded in industrial and administrative processes. It is used in painting booths, functioning as water curtains; it is employed for cooling; and also in the fire prevention system, as well as in the bathrooms and in food processing in the restaurant. **GRI 303 103-1**

The Environmental Management System (SGA) rigorously monitors water consumption and promotes punctual strategic maintenance actions to preserve the grants. As a premise, the company maintains a systemic look at the operation, interacting with the areas to promote conscious consumption at a wide variety of levels. **GRI 303 103-2 / GRI 303 103-3**

GRI 303-3 WATER WITHDRAWAL

GRI 303-3a Total water withdrawal from all areas by source (in megaliters)

	2021	2020	2019
Surface water	0	0	0
Groundwater	2,953.87	6,101.07	9,970.43
Seawater	0.00	0.00	0.00
Produced water	0.00	0.00	0.00
Third-party water	21,133.00	19,458.00	20,529.00

GRI 303-1

Main sources of water consumption

PAINTING BOOTHS

This is the main source of water demand in the industrial environment, where it serves as a curtain that prevents contaminants from coming into contact with the environment.

FORKLIFTS

The maintenance and washing of this equipment is the second most demanding process.

CLEANING OF AREAS AND FLOORS

To optimize the water resources, a schedule is created to accompany the monitoring. Thus, it can be reused in secondary processes and in the bathrooms, where pressure regulators and volumetric release ensure the accuracy of the water flow.



Kepler Weber has three grants from the State Environmental Department of Rio Grande do Sul, issued by the Department of Water Resources (SEMA/DRH), in addition to collecting water via a concessionary approved in the municipality. The use of the resource requires reuse and/or appropriate and approved disposal. The Panambi (RS) plant has an Effluent Treatment Station (ETE) to treat the effluents, so that they can be safely discharged into bodies of water. **GRI 303 103-2**

At the Campo Grande (MS) plant, the use is authorized by the competent agencies through ordinance No. 0001228, for withdrawing water from an artesian well.

GRI 303 103-2

Since Kepler Weber measures its consumption sources, such as abstraction from its licensed wells and water supplied by utilities, there is no need to monitor other types of fresh water. **GRI 303-3**

Environmental compliance

GRI 102-11 | GRI 307 103-1 | GRI 307 103-2 | GRI 307 103-3 | GRI 307-1

Kepler Weber acts diligently with the environmental legislation, treating the topic with responsibility and priority throughout the chain, even though it does not directly apply the Precautionary Principle. The Integrated Management Policy was one of the first approved by the Board of Directors and defines the guidelines and application of the Integrated Management System (IMS), using international standards ISO 9001 Quality Management, ISO 45001 Occupational Health and Safety Management, and ISO 14001 Environmental Management. **GRI**

102-11

The Policy expresses the commitment to "ensure social, environmental, and economic sustainability", which is broken down into goals and targets. **GRI 307-1**

The guideline is supported by a robust tool that identifies more than 1,200 legal requirements and promotes agile and assertive management. With support from senior management, a multidisciplinary team works to meet legal and regulatory requirements. **GRI 307-1**

GRI 307-1

In the years 2020 and 2021, the company did not register any fines or notifications related to non-compliance with environmental laws and regulations.

GRI 307 103-2 | GRI 307 103-3

Environmental compliance control structure

To strengthen its management and prevent non-conformity risks and environmental liabilities, the company relies on a robust structure.

LEGISLATION CONTROL AND EVALUATION SYSTEM

Implemented in 2020, the legal requirements management system monitors changes and updates, forwarding them to the area involved to analyze the obligations demanded by the requirements. The areas also rely on the daily support of specialists to bring more assertiveness and efficiency to management.

INTERNAL LEGAL REQUIREMENT COMMITTEE

Each area elects a focal point, that is, the employee who responds, surveys demands, and disseminates the concepts of environmental requirements, aiming at compliance with all obligations.

LEGAL COMPLIANCE CHECK

Every year, the legal requirements are analyzed in order to maintain compliance always up to date.

LEGAL REQUIREMENT AUDIT

Audits of legal requirements take place twice a year, contributing to legal compliance. This tool and the daily monitoring show the relevance of the topic for the company.

06. About the report



Generate value for stakeholders

GRI 102-21	GRI 102-40	GRI 102-42	GRI 102-43	GRI 102-44
GRI 102-46	GRI 102-48	GRI 102-49	GRI 102-50	GRI 102-52
GRI 102-45	GRI 102-54	GRI 102-56		

Kepler Weber presents its Sustainability Report 2020/2021 in yet another reporting cycle, with information related to the management of environmental, social and governance issues, in conjunction with the business context. This report was prepared in accordance with the Global Reporting Initiative (GRI) Standard: Core option. To this end, the principles and requirements of the Standard were followed, covering the period from January 1, 2020 to December 31, 2021. The issuance cycle is biannual, with the most recent report being for the 2018/2019 fiscal years. **GRI 102-50 / GRI 102-52 / GRI 102-54**

KEPLER WEBER – TOPICS AND RELATED INDICATORS 2020/2021

Climate change	GRI 301-1 GRI 301-2 GRI 302-1 GRI 302-3 GRI 302-4 GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-4 GRI 305-5 GRI 305-6 GRI 305-7 GRI 416-1
Human capital	GRI 401-1 GRI 401-2 GRI 401-3 GRI 404-1 GRI 404-2 GRI 404-3
Occupational health and safety	GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-3 GRI 403-4 GRI 403-5 GRI 403-6 GRI 403-9 GRI 403-10
Impacts generated by the company's economic performance	GRI 201-1
Diversity, equity and inclusion	GRI 405-1 GRI 406-1
Local communities	GRI 203-1 GRI 413-1 GRI 413-2
Approval of suppliers with social and environmental criteria	GRI 414-1
Digital transformation of products and processes	GRI 301-2 GRI 416-1 GRI 416-2
Risk of volatility in the cost of inputs	GRI 102-9 GRI 204-1 GRI 301-1
Waste management	GRI 306-1 GRI 301-2
Water and effluents	GRI 303-1 GRI 303-3
Environmental compliance	GRI 307-1

The initiative reflects Kepler Weber's vision of being a company that generates value for its investors, shareholders, partners, employees and for society as a whole, helping them to make more conscious decisions, based on the quality and integrity of the information and indicators. The reported data includes the holding company, Kepler Weber S.A., and its subsidiary, Kepler Weber Industrial S.A., including the financial statements of both. **GRI 102-45**

The content is based on evidence and achievements about the company's strategic goals and follows the GRI guidelines for alignment with the Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD) for voluntary disclosures on climate-related financial risks. To do so, it responds to indicators related to decision-making about risks associated with climate change.

GRI 102-46 / GRI 102-49

Kepler Weber made its first move towards alignment with the Sustainability Accounting

Standards Board (SASB) standards by complementing the indicators monitored within the GRI Standard. The specific standards of the Food and Beverage sector that are adherent to the company's operations were applied. SASB formulates standards on comparable indicators for the private sector for the purpose of improving the efficiency of the capital markets.

It is worth noting that this is the first report with data on Kepler Weber's emissions inventory, base year 2021, and should become a management practice on the subject. In addition to reinforcing data on the consumption of raw materials, it also brings the alignment of the GRI Standard indicators with the 17 Sustainable Development Goals of the United Nations 2030 Agenda. **GRI 102-46**

The report was organized based on the strategic review of the material topics identified in the 2014 Matrix, considering the priorities indicated by the stakeholders, from the perspective of the changes that have occurred, especially in

the context of sustainability between 2020 and 2021. It is worth mentioning that the company dedicated itself to stakeholder engagement and to the construction of a new materiality, which will have its topics validated by the Board of Directors outside the period covered by this report. To maintain engagement, however, this report anticipated concerns considered by stakeholders throughout this process. The details of the new materiality will be disclosed on the company's channels, as well as appearing in the next cycle.

GRI 102-21 / GRI 102-43 / GRI 102-44 / GRI 102-48 / GRI 102-49

In the 2020/2021 cycle, there was no assurance on the non-financial data, however the financial statements were audited by Ernst & Young and KPMG.

GRI 102-56

The formal consultation process considered: shareholders, customers, sectorial entities and the relationship with the community, employees, suppliers, and partners. **GRI 102-40 / GRI 102-42 / GRI 102-43**

To maintain dialogue with stakeholders, this reporting cycle anticipates concerns considered throughout the new materiality process, furthering information about the topics.

Updating the material topics

GRI 102-44 | GRI 102-47 | GRI 102-48 | GRI 102-53

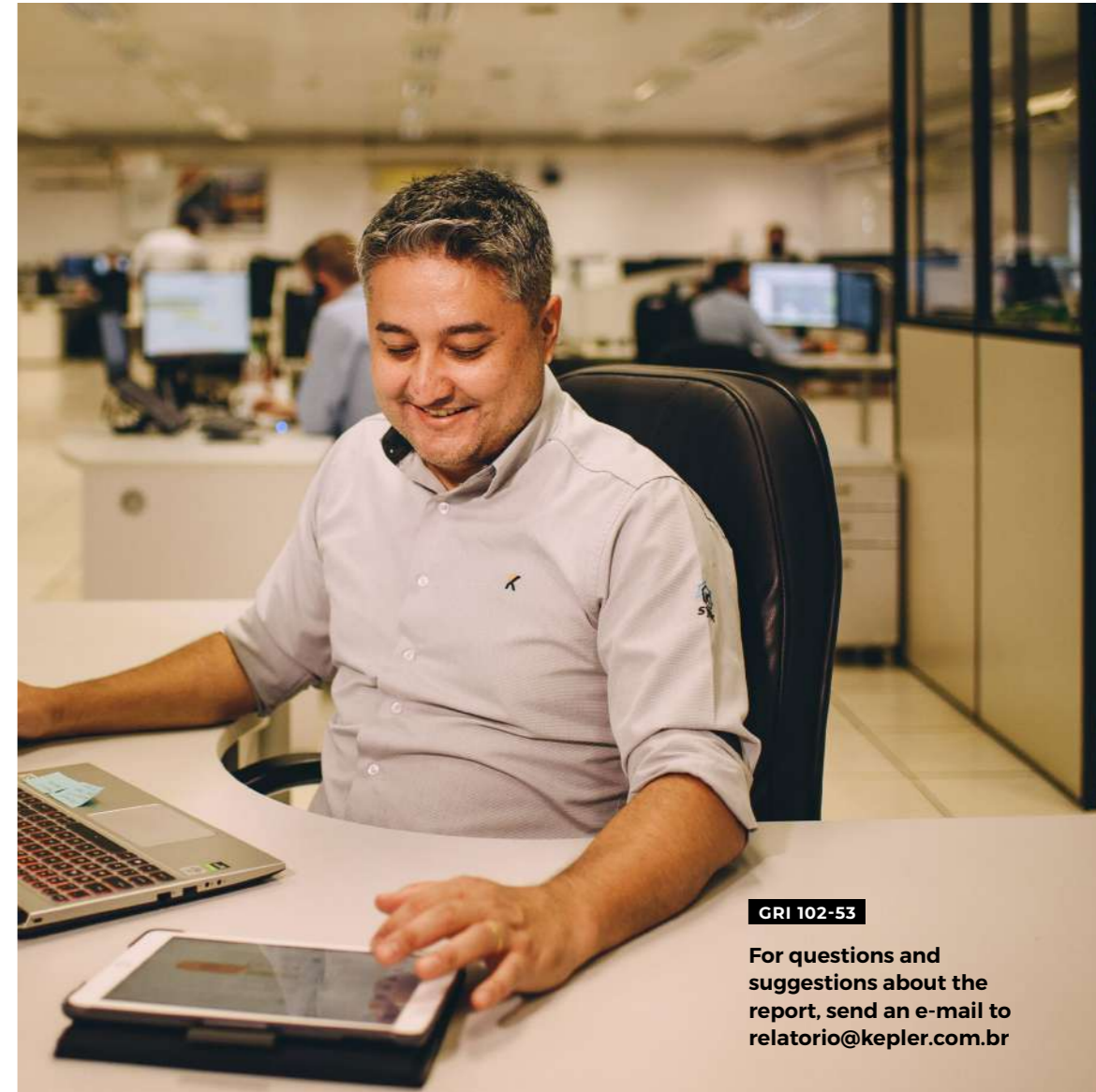
For the purpose of updating, the eight material topics reported in 2018/2019 were analyzed and reorganized to broaden the scope of disclosure on specific content related to economic, social, and environmental impacts. The company saw the opportunity to expand the dialogue with stakeholders, enhancing information in order to bring even more transparency about its management on some issues such as: water and effluents; materials; diversity, equity and inclusion; and action with local communities.

GRI 102-44 / GRI 102-48

GRI 102-47

Material topics cycle 2020/2021

- Digital transformation of products and processes
- Climate change
- Occupational health and safety
- Impacts generated by the company's economic performance
- Approval of suppliers with social and environmental criteria
- Risk of volatility in the cost of inputs
- Waste management
- Local communities
- Diversity, equity and inclusion
- Materials
- Water and effluents



GRI 102-53

For questions and suggestions about the report, send an e-mail to relatorio@kepler.com.br

GRI content index

GRI 102-55

GRI STANDARD	DISCLOSURE	SDG	PAGE NUMBER	
GRI 102 GENERAL DISCLOSURES 2016	GRI 102 FUNDAMENTALS 2016 – GENERAL DISCLOSURES			
	Organizational profile			
	102-1	Name of the organization		8, 36
	102-2	Activities, brands, products, and services		8, 11, 36, 37, 38, 39
	102-3	Location of headquarters		?
	102-4	Number and location of operations		8, 11
	102-5	Ownership and legal form		10
	102-6	Markets served		8, 9, 11
	102-7	Size of the organization		8, 9
	102-8	Information on employees and other workers	1, 8	43
	102-9	Supply chain		67, 92
	102-10	Significant changes to the organization and its supply chain		68
	102-11	Precautionary Principle or approach		20, 19, 90
	102-13	Membership of associations		31
	Strategy			
	102-14	Statement from senior decision-maker		5
	Ethics and integrity			
102-16	Values, principles, standards, and norms of behavior		12, 27, 29, 30	
102-17	Mechanisms for advice and concerns about ethics	16	30	

No information was omitted from this report.

GRI STANDARD	DISCLOSURE	SDG	PAGE NUMBER	
GRI 102 FUNDAMENTALS 2016 – GENERAL DISCLOSURES				
Governance				
GRI 102 GENERAL DISCLOSURES 2016	102-18 Governance structure		18, 22, 23, 24, 25, 27, 30	
	102-19 Delegating authority		18	
	102-20 Executive-level responsibility for economic, environmental, and social topics		28	
	102-21 Consulting stakeholders on economic, environmental, and social topics		24, 92, 93	
	102-22 Composition of the highest governance body and its committees		25, 26, 33	
	102-23 Chair of the highest governance body		21	
	102-24 Nominating and selecting the highest governance body		19, 20	
	102-25 Conflicts of interest		28, 30	
	102-26 Role of highest governance body in setting purpose, values and strategy		19, 27	
	102-27 Collective knowledge of highest governance body		19	
	102-28 Evaluating the highest governance body's performance		19, 20	
	102-29 Identifying and managing economic, environmental and social impacts		19, 20, 24, 29	
	102-30 Effectiveness of risk management processes		26	
	102-32 Highest governance body's role in sustainability reporting		19	
	Stakeholder engagement			
	102-40 List of stakeholder groups			92, 93
102-41 Collective bargaining agreements			44	
102-42 Identifying and selecting stakeholders	8		92, 93	
102-43 Approach to stakeholder engagement			92, 93	
Reporting practice				
102-44 Key topics and concerns raised			92, 93, 94	
102-45 Entities included in the consolidated financial statements			92, 93	
102-46 Defining report content and topic boundaries			92, 93	
102-47 List of material topics			94	
102-48 Restatements of information			92, 93, 94	
102-49 Changes in reporting			92, 93	
102-50 Reporting period			92	
102-52 Reporting cycle			92	
102-53 Contact point for questions regarding the report			94	
102-54 Claims of reporting in accordance with the GRI Standards			92	
102-55 GRI content index			95	
102-56 External assurance			92, 93	

GRI STANDARD	DISCLOSURE	SDG	PAGE NUMBER
MATERIAL TOPICS			
Material topic – Impacts generated by the company's economic performance			
GRI 103 MANAGEMENT APPROACH 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundary		14, 67
	103-2 The management approach and its components		14, 67, 68
	103-3 Evaluation of the management approach		14
GRI 201 ECONOMIC PERFORMANCE 2016	201-1 Direct economic value generated and distributed	8, 9	14, 15, 16, 92
	201-2 Financial implications and other risks and opportunities due to climate change		75, 76
GRI 203 INDIRECT ECONOMIC IMPACTS 2016	203-1 Infrastructure investments and services supported	5, 9, 11	70, 71, 92
GRI 204 PROCUREMENT PRACTICES 2016	204-1 Proportion of spending on local suppliers	8	92
Material topic – Climate change			
GRI 103 MANAGEMENT APPROACH 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundary		80, 85
	103-2 The management approach and its components		80, 85
	103-3 Evaluation of the management approach		81, 85
GRI 301 MATERIALS 2016	301-1 Raw materials or materials used	8, 12	80, 92
	301-2 Raw materials or recycled materials	8, 12	80, 92
Material topic – Climate change			
GRI 103 MANAGEMENT APPROACH 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundary		85, 86
	103-2 The management approach and its components		85, 86
	103-3 Evaluation of the management approach		85, 86
GRI 302 ENERGY 2016	302-1 Energy consumption within the organization		85, 86, 92
	302-3 Energy intensity	7, 8, 12, 13	85, 92
	302-4 Reduction of energy consumption	7, 8, 12, 13	85, 87, 92

No information was omitted from this report.

GRI STANDARD	DISCLOSURE	SDG	PAGE NUMBER
MATERIAL TOPICS			
Material topic – Water and effluents			
GRI 103 MANAGEMENT APPROACH 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundary		88
	103-2 The management approach and its components		88, 89
	103-3 Evaluation of the management approach		88
GRI 303 WATER AND EFFLUENTS 2018	303-1 Interactions with water as a shared resource	6, 12	88, 92
	303-3 Water withdrawal	6	88, 89, 92
Material topic – Climate change			
GRI 103 MANAGEMENT APPROACH 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundary		75, 76, 77
	103-2 The management approach and its components		77, 79
	103-3 Evaluation of the management approach		78
GRI 305 EMISSIONS 2016	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	3, 12, 13, 14, 15	77, 78, 92
	305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions		77, 78, 92
	305-5 Reduction of GHG emissions		77, 92
	305-6 Emissions of ozone-depleting substances (ODS)		78, 92
	305-7 Emissions of NOx, SOx and other significant air emissions		79, 92
Material topic – Waste management			
GRI 103 MANAGEMENT APPROACH 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundary		81
	103-2 The management approach and its components		81, 82
	103-3 Evaluation of the management approach		81, 82
GRI 306 WASTE 2020	306-1 Waste generation and significant waste-related impacts	3, 6, 12, 14	81, 82, 92
	306-2 Management of significant waste-related impacts		75, 76, 81
	306-3 Waste generated		81, 82
	306-4 Waste diverted from disposal		81, 83
	306-5 Waste directed to disposal		81, 83, 84
Non-material topic – Environmental compliance			
GRI 103 MANAGEMENT APPROACH 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundary		?
	103-2 The management approach and its components		90
	103-3 Evaluation of the management approach		90
GRI 307 ENVIRONMENTAL COMPLIANCE 2016	307-1 Non-compliance with environmental laws and regulations	16	90, 92

No information was omitted from this report.

GRI STANDARD	DISCLOSURE	SDG	PAGE NUMBER
	MATERIAL TOPICS		
	Non-material topic – Human capital		
GRI 103 MANAGEMENT APPROACH 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundary		42, 44, 50, 52
	103-2 The management approach and its components		35, 42, 44, 50, 51, 52, 53
	103-3 Evaluation of the management approach		42, 44, 50, 52
GRI 401 EMPLOYMENT 2016	401-1 New employee hires and employee turnover	5, 8, 10	45, 46, 50, 52, 92
	401-2 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	3, 5, 8	47, 48, 92
	401-3 Paternal leave	5, 8	49, 92
GRI 404 TRAINING AND EDUCATION 2016	404-1 Average hours of training per year per employee	4, 5, 8, 10	50, 51, 92
	404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	8	51, 92
	404-3 Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	5, 8, 10	92
	Material topic – Occupational health and safety		
GRI 103 MANAGEMENT APPROACH 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundary		62
	103-2 The management approach and its components		62
	103-3 Evaluation of the management approach		62
GRI 403 OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY 2018	403-1 Occupational health and safety management system	8	62, 92
	403-2 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	8	62, 63, 92
	403-3 Occupational health services	8	64, 92
	403-4 Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	8, 16	65, 66, 92
	403-5 Worker training on occupational health and safety	8	65, 92
	403-6 Promotion of worker health	3	64, 92
	403-9 Occupational diseases	3, 8, 16	64, 92
403-10 Work-related injuries	3, 8, 16	63, 92	
	Material topic – Diversity, equity and inclusion		
GRI 103 MANAGEMENT APPROACH 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundary		54, 56
	103-2 The management approach and its components		56, 61
	103-3 Evaluation of the management approach		56, 60, 61
GRI 405 DIVERSITY AND EQUAL OPPORTUNITY 2016	405-1 Diversity in governance bodies and employees	5, 8	44, 54, 55, 57, 58, 59, 60, 92
	405-2 Ratio of basic salary and remuneration of women to men		61
GRI 406 NON-DISCRIMINATION 2016	406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken	5, 8	92

GRI STANDARD	DISCLOSURE	SDG	PAGE NUMBER
MATERIAL TOPICS			
Non-material topic – Human capital			
GRI 103 MANAGEMENT APPROACH 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundary		71
	103-2 The management approach and its components		71, 73
	103-3 Evaluation of the management approach		71, 72, 73
GRI 413 LOCAL COMMUNITIES 2016	413-1 Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs		92
	413-2 Operations with significant actual and potential negative impacts on local communities	1, 2	92
Material topic – Approval of suppliers with social and environmental criteria			
GRI 103 MANAGEMENT APPROACH 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundary		67
	103-2 The management approach and its components		67, 68, 69
	103-3 Evaluation of the management approach		67, 68
GRI 414 SUPPLIER SOCIAL ASSESSMENT 2016	414-1 New suppliers that were screened using social criteria	5, 8, 16	92
Material topic – Approval of suppliers with social and environmental criteria			
GRI 103 MANAGEMENT APPROACH 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundary		40
	103-2 The management approach and its components		40
	103-3 Evaluation of the management approach		40
GRI 416 CUSTOMER HEALTH AND SAFETY 2016	416-1 Assessment of the health and safety impacts of product and service categories		92
	416-2 Incidents of non-compliance concerning the health and safety impacts of products and services	16	40, 92
Material topic – Digital transformation			
GRI 103 MANAGEMENT APPROACH 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundary		30
	103-2 The management approach and its components		30
	103-3 Evaluation of the management approach		30
GRI 418 CUSTOMER PRIVACY 2016	418-1 Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy		30

No information was omitted from this report.



SASB Alignment

INDICATORS REPORTED BY KEPLER WEBER

Agricultural products

Table 1 – Sustainability disclosure topics & accounting metrics

Accounting metric

Topic – Greenhouse Gas Emissions	Code	Information
Total gross Scope 1 emissions	FB-AG-110a.1.	6,469.64 tCO ₂ e
Discussion of long-term and short-term strategy or plan to manage Scope 1 emissions, emissions reduction targets, and an analysis of performance against those targets	FB-AG-110a.2.	pg. 73, 74
Topic – Energy management	Code	Information
Operational energy consumed	FB-AG-130a.1.	65,032.28 GJ
Percentage grid electricity		61%
Percentage renewable energy		61%
Topic – Water management	Code	Information
Total water consumed	FB-AG-140a.1.	24,086.87
Percentage of water consumed in areas of water stress		0
Topic – Health and safety at work	Code	Information
Total incident rate	FB-AG-320a.1.	0.37 – rate of incidents at work with severe consequences (except deaths)
Fatality rate		There were no deaths recorded in the period

Kepler Weber thanks and dedicates this report to all employees, customers, suppliers and partners who contributed to the consolidation of the information and data collection, throughout the process.

For questions regarding this report or to learn more about managing Environmental, Social and Governance issues at Kepler Weber, please contact us.

relatorio@kepler.com.br

CREDITS

GENERAL COORDINATION

People & Management Area

CONSULTING IN SUSTAINABILITY, CONTENT PRODUCTION AND DESIGN

ÓGUI Consultoria em Sustentabilidade

IMAGES

Jonatan Diego Fotografias

Neto Fotografias

Pitanga Filmes

Risnic Fotografia Corporativa

TRANSLATION

BureauWorks

CAMPO GRANDE (MS)

Av. Solon Padilha, 4169

(67) 3368.9200

SÃO PAULO (SP)

Rua do Rócio, 84 - 3º andar

(11) 4873.0300

PANAMBI (RS)

Av. Adolfo Kepler Júnior, 1500

(55) 3375.9800