

alphaville

RELATÓRIO DE
SUSTENTABILIDADE

2022

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	05			
1. Sobre este relatório	06			
2. Destaques 2022	07			
MENSAGEM DA PRESIDÊNCIA	08			
3. Mensagem da presidência	09			
PERFIL INSTITUCIONAL	11			
4. Perfil institucional Alphaville S.A.	12			
4.1 Detalhes da Alphaville S.A.	12			
4.2 Entidades incluídas no relato de Sustentabilidade da Organização	12			
4.3 Período do relato, frequência e ponto de contato	14			
4.4 Reformulações de informações	14			
4.5 Verificação externa	14			
4.6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	14			
4.7 Empregados	15			
4.8 Trabalhadores que não são empregados	15			
GOVERNANÇA CORPORATIVA	17			
5. Governança corporativa	18			
5.1 Estrutura de governança e sua composição	18			
5.2 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	19			
5.3 Presidente do mais alto órgão de governança	19			
5.4 Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão de impactos	19			
5.5 Delegação de responsabilidade pela gestão dos impactos	20			
5.6 Papel do mais alto órgão de governança nos relatórios de sustentabilidade	20			
5.7 Conflitos de interesse	20			
5.8 Comunicação de preocupações críticas	20			
5.9 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	21			
5.10 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	21			
5.11 Políticas de remuneração	21			
5.12 Processo para determinação da remuneração	21			
5.13 Rácio de remuneração total anual	22			
6. Estratégia, políticas e práticas	23			
6.1 Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	23			
6.2 Compromissos políticos	23			
6.3 Incorporação de compromissos políticos	23			
6.4 Processos para remediar impactos negativos	24			
6.5 Mecanismos de aconselhamento e de suscitação de preocupações	24			
6.6 Conformidade com leis e regulamentos	25			
6.7 Participação em associações	25			
7. Engajamento de stakeholders	26			
7.1 Abordagem para engajamento de stakeholders	26			
7.2 Acordos de negociação coletiva	26			
MATERIALIDADE	27			
8. Materialidade	28			
8.1 Processo de definição de temas materiais	28			
8.2 Lista de tópicos materiais	28			
8.3 Gestão dos temas materiais	30			
ECONOMIA & SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA	31			
9. Desempenho econômico	32			
9.1 Valor econômico direto gerado e distribuído	32			
9.2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	32			
9.3 Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	32			
9.4 Apoio financeiro recebido do governo	32			

10. Presença no mercado	33	AMBIENTE & SUSTENTABILIDADE ECOLÓGICA	38
10.1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário-mínimo local, com discriminação por gênero	33	16. Materiais	39
10.2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	33	16.1 Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	39
11. Impactos econômicos indiretos	33	16.2 Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	39
11.1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	33	16.3 Produtos e suas embalagens reaproveitados	39
11.2 Impactos econômicos indiretos significativos	33	17. Energia	40
12. Práticas de compra	34	17.1 Consumo de energia dentro da organização	40
12.1 Proporção de gastos com fornecedores Locais	34	17.2 Consumo de energia fora da organização	40
13. Combate à corrupção	35	17.3 Intensidade energética	40
13.1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	35	17.4 Redução do consumo de energia	40
13.2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	35	17.5 Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços	41
13.3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	35	18. Águas e efluentes	42
14. Concorrência desleal	36	18.1 Interações com a água como um recurso compartilhado	42
14.1 Ações legais por comportamento Anticompetitivo, antitruste e práticas de monopólio	36	18.2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	42
15. Tributos	36	18.3 Captação de água	43
15.1 Abordagem tributária	36	18.4 Descarte de água	43
15.2 Governança, controle e gestão de risco fiscal	36	18.5 Consumo de água	44
15.3 Engajamento de stakeholders e gestão de suas preocupações quanto a tributos	37	19. Biodiversidade	45
15.4 Relato país-a-país	37	19.1 Unidades operacionais próprias, arrendadas ou geridas dentro ou nas adjacências de áreas de proteção ambiental e áreas de alto valor de biodiversidade situadas fora de áreas de proteção ambiental	45
		19.2 Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade	45
		19.3 Habitats protegidos ou restaurados	46
		19.4 Espécies incluídas na lista vermelha da IUCN e em listas nacionais de conservação com habitats em áreas afetadas por operações da organização	46
		20. Emissões	48
		20.1 Emissões diretas (escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	48
		20.2 Emissões indiretas (escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	48
		20.3 Outras emissões indiretas (escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	48
		20.4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	49
		20.5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	49
		20.6 Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)	49
		20.7 Emissões de nox, sox e outras emissões atmosféricas significativas	49
		21. Resíduos	50
		21.1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados	50
		21.2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	51
		21.3 Resíduos gerados	51
		21.4 Resíduos não destinados para disposição final	51
		21.5 Resíduos destinados para disposição final	51
		22. Avaliação ambiental de fornecedores	52
		22.1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	52
		22.2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	52

EMPREGO, TRABALHO & CAPACITAÇÃO	53		
23. Emprego	54		
23.1 Novas contratações e rotatividade de empregados	55		
23.2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	55		
23.3 Licença maternidade/paternidade	56		
24. Relações de trabalho	57		
24.1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	57		
25. Saúde e segurança do trabalho	58		
25.1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	58		
25.2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	58		
25.3 Serviços de saúde do trabalho	59		
25.4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	59		
25.5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	60		
25.6 Promoção da saúde do trabalhador	60		
25.7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	60		
25.8 Trabalhadores cobertos por sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	60		
25.9 Acidentes de trabalho	61		
25.10 Doenças profissionais	61		
26. Capacitação e educação	62		
26.1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	62		
26.2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	62		
26.3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho de desenvolvimento de carreira	63		
POLÍTICAS SOCIAIS	64		
27. Diversidade e igualdade de oportunidades	65		
27.1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	65		
27.2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	69		
28. Não discriminação	70		
28.1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	70		
29. Liberdade sindical e negociação coletiva	70		
29.1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	70		
30. Trabalho infantil	71		
30.1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	71		
31. Trabalho forçado ou análogo ao escravo	72		
31.1 Operações e fornecedores em risco significativo de incidentes de trabalho forçado ou compulsório	72		
32. Práticas de segurança	72		
32.1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	72		
33. Direitos de povos indígenas	73		
33.1 Casos de violações de direitos de povos indígenas	73		
34. Comunidades locais	73		
34.1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	73		
34.2 Operações com impactos negativos significativos reais e potenciais nas comunidades locais	73		
35. Avaliação social de fornecedores	74		
35.1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	74		
35.2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e ações tomadas	74		
36. Políticas públicas	74		
36.1 Contribuições políticas	74		
RELAÇÕES COM O CONSUMIDOR	75		
37. Saúde e segurança do consumidor	76		
37.1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	76		
37.2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	76		
38. Marketing e rotulagem	76		
38.1 Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços	76		
38.2 Casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços	76		
38.3 Casos de não conformidade em relação à comunicação de marketing	76		
39. Privacidade do cliente	77		
39.1 Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes	77		

alphaville

INTRODUÇÃO

1. Sobre este Relatório
2. Destaques 2022



1. SOBRE ESTE RELATÓRIO

Apresentamos o Relatório de Sustentabilidade da Alphaville S.A., em que reportamos as estratégias e ações adotadas pela Companhia entre o período de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2022, relativas aos impactos significativos causados por nossas operações e que podem afetar as pessoas, o meio ambiente e a economia.

Ao longo deste relato, evidenciamos as práticas desenvolvidas e o compromisso da Companhia com a gestão da sustentabilidade, apresentando de forma transparente nosso modelo de negócios, gerenciamento de riscos, governança, estratégia, métricas e metas; cenários e perspectivas. Para isto, nos guiamos pela versão publicada em 2022 da Global Report Initiative (GRI) e pelos critérios comuns dos padrões internacionais de aferição de sustentabilidade.

Em alinhamento com as demais normativas, nos orientamos pela pontualidade e asseguração das informações; relevância e materialidade com base na magnitude dos temas para a tomada de decisão dos usuários; fidelidade e completude para avaliação de impactos; neutralidade na elegibilidade dos fatos publicados; aplicando processos e controles para reduzir a um nível aceitavelmente baixo o risco de as informações relatadas conterem erro material e de verificabilidade.

Compreensão e clareza das informações, bem como a qualidade do relacionamento com as partes interessadas balizam os critérios informativos e de condução de nossas ambições ambientais, sociais e de governança corporativa.

Ao priorizar como um dos temas materiais o desenvolvimento de bairros mais sustentáveis, a Alphaville S.A. está contribuindo diretamente para a criação de espaços habitacionais e urbanos ecologicamente responsáveis, socialmente inclusivos e economicamente viáveis.

Além disso, ficamos satisfeitos em apresentar que a Alphaville S.A. aprimorou seu sistema de gestão em 2022, conforme evidenciado pelos indicadores de sustentabilidade apresentados neste relatório. Isso demonstra a busca contínua por melhores práticas e ações concretas para promover a sustentabilidade em todas as etapas de suas operações.

Esperamos que este Relatório de Sustentabilidade contribua cada vez mais no engajamento das partes interessadas, além de fornecer um registro transparente dos esforços da Alphaville S.A. para a Agenda 2030 e no combate às mudanças climáticas.

2. DESTAQUES 2022

INVENTARIO DE EMISSÕES DE GEE

A Companhia realizou recentemente seu primeiro inventário de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE), focado em emissões de Escopo 1, no projeto Alphaville 3 Praias (ES). Sendo o primeiro inventário do tipo para a empresa, já está sendo utilizado como referência para outros inventários semelhantes, atualmente em processo de preparação, de modo que a empresa caminha para o inventário total de suas emissões.

MÉTODOS DE CONSTRUÇÃO

Novamente destacamos nossas práticas sustentáveis em projetos de construção, como as Alpha Casas. Essas casas utilizam método de construção a seco, com steel frame, um sistema mais industrializado, seguro, resistente e durável que o tradicional. E mais importante, o método gera até 90% menos resíduos, 90% menos consumo de água, 85% menos poluentes, e permite construção 3 vezes mais rápida. Estes projetos também costumam incluir painéis fotovoltaicos, que por sua vez economizam até 80% do consumo de energia.

ESTUDOS DE BIODIVERSIDADE

Nós realizamos monitoramento contínuo de fauna e flora em nossos empreendimentos, identificando as espécies presentes e adotando medidas de proteção durante todas as etapas do empreendimento. Atualmente contabilizamos 19 espécies de fauna e flora ameaçadas de extinção (entre espécies criticamente, ameaçadas, e vulneráveis), presentes em nossas áreas, sob cuidados de nossas equipes de monitoramento.

alphaville

MENSAGEM DA PRESIDÊNCIA

3. Mensagem da Presidência

3. MENSAGEM DA PRESIDÊNCIA

GRI 2-22

Em seu terceiro ano, o Relatório de Sustentabilidade da Alphaville S.A. contribui para o amadurecimento da Companhia, refletidos nos resultados colhidos ao longo de um caminho de aperfeiçoamento da gestão socioambiental.

A integração dos princípios ambientais, sociais e de governança em nossas operações é o objetivo central de nossa estratégia de sustentabilidade, através da introdução de práticas e tecnologias sustentáveis, contribuindo para a conservação dos recursos naturais, protegendo a biodiversidade e adotando medidas de adaptação às mudanças climáticas.

A promoção da inclusão social, o respeito aos direitos humanos, o estímulo à diversidade e à igualdade de oportunidades, tem sido intensificada em todos os pontos das operações.

Ao longo de sua trajetória, a Companhia sempre buscou adotar as melhores práticas de governança corporativa, garantindo a transparência, a ética, a prestação de contas e a equidade em suas operações. Isso inclui a implementação de políticas e estruturas de governança robustas, a promoção da integridade e o combate à corrupção.

Estamos em constante evolução ao aplicarmos soluções inovadoras e sustentáveis na criação de nossos empreendimentos. Isso inclui a pesquisa e o desenvolvimento de tecnologias limpas, a exemplo da construção a seco com stell frame, que gera valor econômico e impactos positivos para a sociedade e o meio ambiente.

Reconhecemos a importância do engajamento contínuo com nossos stakeholders por meio de um diálogo aberto e transparente. Essa atitude nos permite compreender as expectativas, identificar desafios e oportunidades, corroborando com melhorias nos processos de nossas operações e na missão de criar espaços urbanos para uma convivência mais humana e integrada à natureza.



Entendemos que a integração da estratégia de negócios da Alphaville S.A com a visão estratégica de sustentabilidade focada no desenvolvimento de pessoas e territórios, é capaz de promover a verdadeira sustentabilidade no longo prazo. Atuamos de forma conjunta com a Fundação Alphaville, somando a expertise em mapear, fortalecer e desenvolver as vocações locais à expansão de uma empresa que cresce trazendo desenvolvimento urbano de qualidade. O resultado disso são territórios mais resilientes e benefícios que se estendem a outras organizações e à própria sociedade.

Do ponto de vista financeiro, fechamos o ano de 2022 com 8 empreendimentos lançados, totalizando R\$ 1,5 bilhões (R\$ 0,9 bilhão no %AVLL) – crescimento de 37% versus 2021 – e R\$ 1,0 bilhão (R\$ 0,7 bilhão no %AVLL) em vendas. Com isso, consolidamos a implantação de nosso novo modelo de negócios, instituído em 2019, tornando a Alphaville S.A ainda mais sólida e eficiente.

Seguimos reforçando nosso landbank em mercados robustos. Fechamos o exercício de 2022 com R\$ 38,6 bilhões (R\$ 22,1 bilhões no % AVLL), apresentando um aumento de 16% em relação ao ano anterior, com destaque para a contratação de áreas relevantes nas cidades de Campinas, Anápolis, Atibaia e Campos do Jordão. A força da nossa marca em âmbito nacional faz com que recebamos mais de 600 áreas por ano, em todo o Brasil, as quais avaliamos criticamente o potencial de lucratividade, geração de caixa e impactos socioambientais antes de fechar os contratos de parceria.

Com muita satisfação, anunciamos a emissão do primeiro Título Verde da Alphaville S.A. Por meio da contratação de uma consultoria independente, a Companhia foi acreditada pelo enquadramento de sua operação para a emissão de um CRI, em 2021, nos critérios elegíveis para o título verde (“Green Bond”).

O método de avaliação utilizado está alinhado com os “Green Bonds Principles” (GBP), com os padrões de desempenho da International Finance Corporation (IFC), Climate Bonds Taxonomy e Climate Bonds Initiative, bem como outros padrões internacionais de sustentabilidade.

Dentre os aspectos avaliados para a obtenção do título, destacamos o reconhecimento pelas práticas de relato da Alphaville S.A em relação às informações prestadas aos investidores e público em geral, acerca de sua alocação de recursos. Além disso, foram analisados aspectos relacionados ao uso e gestão de recursos, bem como seleção e avaliação de projetos.

Neste momento, a Administração entende que, embora sempre haja um caminho a percorrer, as questões relacionadas à ESG estão sendo endereçadas nos projetos, nas obras e na estrutura de governança.

Em dezembro de 2023, completaremos 50 anos de atuação, consolidando a marca Alphaville S.A como uma das empresas líderes no setor de loteamento e urbanismo e uma das marcas mais lembradas do mercado imobiliário. E isso se deve às pessoas, que trabalham e constroem a Alphaville S.A todos os dias. Como o know how no licenciamento ambiental, aprovação de projetos, desenvolvimento de produtos e execução de obras é um dos principais ativos da Companhia, temos um programa de retenção de pessoas chave, tornando-as sócias da Companhia.

O cuidado com o meio ambiente no qual estamos inseridos também é um importante pilar de nossa atuação. Temos profissionais dedicados à regeneração de áreas verdes, no resgate da fauna e proteção da flora.

Aliado a isso, a realização da 2ª edição do Selo Alpha em 2022, que visa reconhecer boas práticas socioambientais realizadas nos residenciais da empresa em diversas partes do Brasil, promoveu o engajamento dos moradores dos empreendimentos, por meio de suas associações de moradores. O selo contou com quatro categorias: Ação; Projeto; Programa e Impacto em Política Pública. Este tipo de ação reforça a marca Alphaville em seus pilares: Segurança, Convivência, Qualidade Construtiva, Lazer, Natureza e Vida em Comunidade.

No Ceará, realizamos mais uma edição do evento Plantando Raízes, que contou com a participação dos futuros moradores do Terras Alphaville Ceará 4, onde 150 famílias plantaram mudas de árvores no empreendimento entregue ao final do ano passado. Essa ação contribuiu com o plano de recuperação de áreas verdes do Terras Alphaville Ceará 4 e teve como objetivo sensibilizar e aproximar os clientes da responsabilidade ambiental da Companhia.

Finalizamos este relatório, conscientes que temos ainda desafios a ultrapassar, mas reiteramos a importância da sustentabilidade para a nossa empresa. Ao adotarmos práticas sustentáveis, não estamos apenas cumprindo nossas obrigações éticas e legais, mas também criando valor. Ao preservar o meio ambiente, reduzir a pegada de carbono e promover a inclusão social, estamos investindo no bem-estar da sociedade, dos nossos colaboradores, dos nossos clientes e na construção de relacionamentos sólidos com nossos parceiros de negócios.

Continuamos aprimorando nossas práticas, estabelecendo metas ambiciosas de longo prazo e monitorando os indicadores de forma transparente, comprometidos em promover a diversidade, estimular o diálogo e aprender com nossos erros e acertos.

Klausner Monteiro | CEO Alphaville S.A

alphaville

PERFIL INSTITUCIONAL

4. Perfil institucional Alphaville S.A.

- 4.1** Detalhes da Alphaville S.A.
- 4.2** Entidades incluídas no relato de Sustentabilidade da Organização
- 4.3** Período do relato, frequência e ponto de contato
- 4.4** Reformulações de informações
- 4.5** Verificação externa
- 4.6** Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios
- 4.7** Empregados
- 4.8** Trabalhadores que não são empregados

4. PERFIL INSTITUCIONAL ALPHAVILLE S.A.

GRI 2

4.1 DETALHES DA ALPHAVILLE S.A.

GRI 2-1

A Alphaville S.A. (“Alphaville” ou “Companhia”) é uma sociedade anônima de capital aberto, constituída em 15 de maio de 2012, com sede e foro Av. das Nações Unidas, nº 14.171 Torre A, 7º andar, na cidade de São Paulo, Estado de São Paulo.

A Companhia tem como objeto social a participação no capital de quaisquer outras sociedades, empresárias ou não, ou fundos de investimentos, na qualidade de sócia, acionista, quotista, no Brasil e/ou exterior.

Em 2020, a Companhia realizou sua Oferta Pública Inicial de Ações (IPO – “Initial Public Offering”), através de uma oferta primária, no âmbito da Instrução CVM nº476 (ICVM476), iniciando a negociação de suas ações sob o código (AVLL3) na Bolsa de Valores (B3) em 11 de dezembro de 2020.

Em 31 de dezembro de 2022, a Companhia possuía como acionistas majoritários os veículos de investimentos do Pátria Investimentos (“Fundos Pátria”) com participação de 78,8% e volume total de 17.657.662 ações ordinárias.

4.2 ENTIDADES INCLUÍDAS NO RELATO DE SUSTENTABILIDADE DA ORGANIZAÇÃO

GRI 2-2

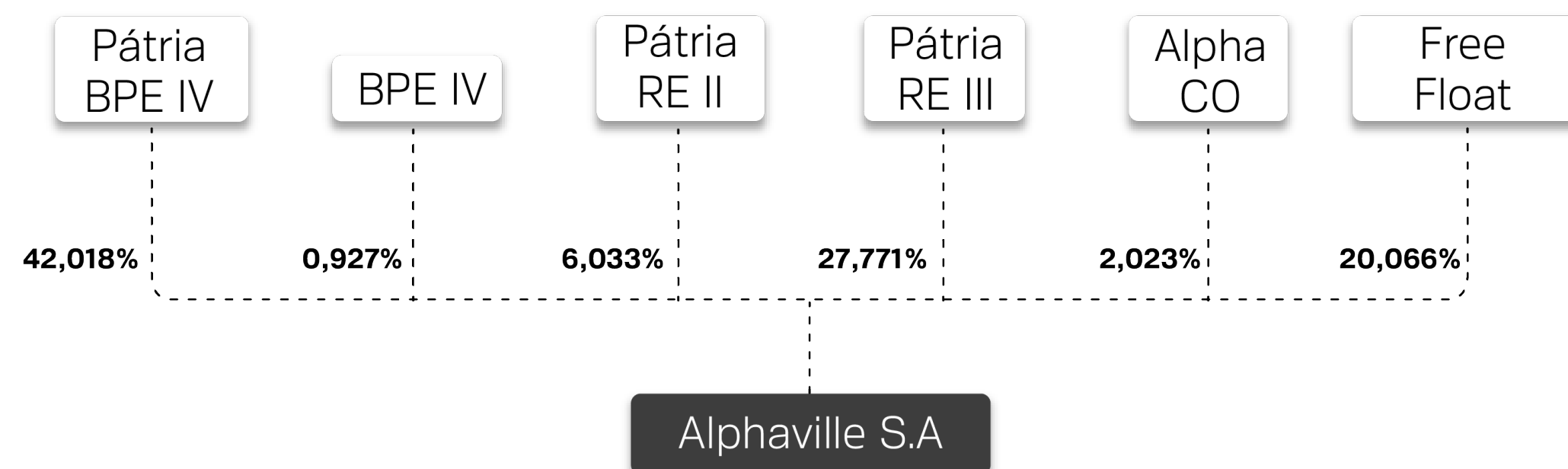
As demonstrações financeiras consolidadas da Companhia incluem Alphaville S.A. e suas controladas. O controle sobre entidades é obtido quando a Companhia tem o poder de controlar suas políticas financeiras e operacionais e tem a capacidade para auferir benefícios e estar exposta aos riscos de suas atividades. A controlada é consolidada a partir da data em que o controle integral se inicia, até a data em que deixa de existir.

Controladas são todas as entidades (incluindo as sociedades de propósito específico - SPE) nas quais a Companhia tem: (a) direto a dirigir as atividades relevantes; (b) exposição, ou direitos, a retornos variáveis de sua participação na investida; e (c) capacidade de utilizar seu poder sobre a investida para afetar o valor dos retornos ao investidor. As controladas são consolidadas a partir da data em que o controle é transferido para a Companhia e é interrompida a partir da data em que o controle termina.

Dessa forma, os componentes dos ativos, passivos e resultados são combinados integralmente, e o valor patrimonial da participação dos acionistas não controladores é determinado pela aplicação do respectivo percentual de participação sobre o patrimônio líquido das controladas.

Em 31 de dezembro de 2022 e 31 de dezembro de 2021, as demonstrações financeiras consolidadas incluem a consolidação de 100% de suas controladas.

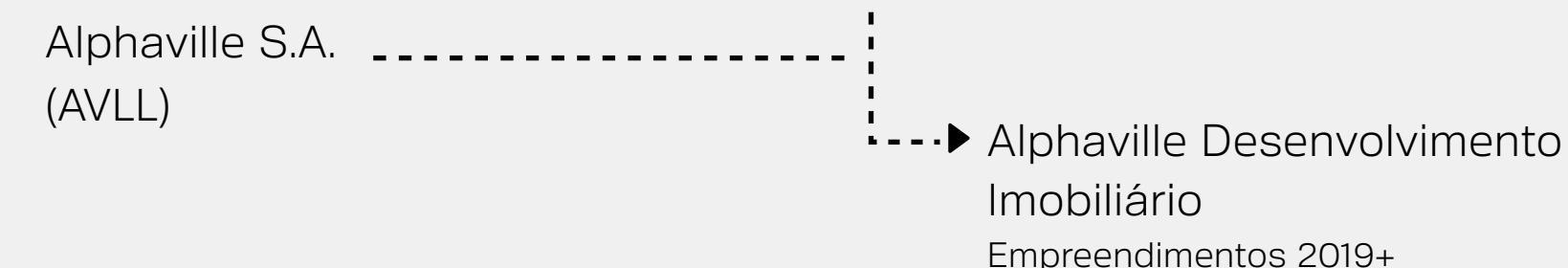
As demonstrações financeiras individuais e consolidadas da Companhia foram elaboradas e estão identificadas como controladora e consolidado.



ALPHAVILLE DESENVOLVIMENTO IMOBILIÁRIO



ESTRUTURA SOCIETÁRIA



Também, conforme pontuado no Release de Resultados 2022, realizamos, em 2021 uma reorganização societária, na qual os empreendimentos lançados sob o novo modelo de negócios (“Empreendimentos 2019+”) passaram a compor uma sub-holding, que por sua vez está abaixo da AL Empreendimentos. Com isso, é possível apresentar resultados operacionais e financeiros desta sub-holding, denominada “Alphaville Desenvolvimento Imobiliário” de forma segregada.

Acrescentamos que tal reorganização auxiliará o acompanhamento da evolução desses projetos ao longo do tempo e permitirá ao leitor identificar claramente o impacto positivo do novo modelo de negócios nos resultados operacionais e financeiros da Companhia.



SUB-HOLDING ENGLOBA OS EMPREENDIMENTOS LANÇADOS A PARTIR DE 2019, NO NOVO MODELO DE NEGÓCIOS:

- » Lançamentos com alta velocidade de vendas
- » Grandes cidades, com demanda robusta
- » Baixa exposição de caixa
- » Lucratividade no negócio imobiliário
- » Vendas com alienação fiduciária, mitigando o efeito de distratos

LOCALIZAÇÃO DAS OPERAÇÕES DURANTE O EXERCÍCIO DE 2022

Empreendimento	Cidade	#Lotes
Entregas Realizadas		
Terras Alpha Montes Claros	Montes Claros/MG	339
Alphaville Caruaru	Caruaru/PE	593
Terras Alphaville Ceará 4	Eusébio/CE	659
Alphaville Guarajuba	Camaçari/BA	169
Comercial Alpha Ribeirão Preto	Ribeirão Preto/SP	10
Canteiros Ativos		
Ceará Comercial 5	Eusébio/CE	57
Alphaville 3 Praias	Guarapari/ES	273
Jardim Alpha Ponta Grossa	Ponta Grossa/PR	449
Terras Alpha São José dos Campos	São José dos Campos/SP	571
Terras Alpha Nova Esplanada	Votorantim/SP	598
Terras Alpha Cascavel	Cascavel/PR	599
Alphaville Guarapari - Res.3	Guarapari/ES	58
Alphaville Piauí	Teresina/PI	489
Alphaville Ceará 4	Eusébio/CE	444
Alphaville Dom Pedro 0	Campinas/SP	389
Alphaville Guarajuba 2A	Camaçari/BA	170
Alphaville Guarajuba 2B	Camaçari/BA	72
Terras Alpha Campo Grande	Campo Grande/MS	420
Terras Alpha Goiás 3	Senador Canedo/GO	538
Terras Alpha Betim	Betim/MG	396
Terras Alpha Uberaba	Uberaba/MG	465
Alphaville Paraná	Campo Largo/PR	487
Terras Alphaville Ceará 5	Eusébio/CE	663
Terras Alpha Cascavel 2	Cascavel/PR	508
Terras Alpha Sergipe 3	Barra dos Coqueiros/SE	601

4.3 PERÍODO DO RELATO, FREQUÊNCIA E PONTO DE CONTATO

GRI 2-3

O relatório de sustentabilidade da Alphaville S.A. é anual acompanhando as demonstrações financeiras individualizadas e consolidadas encerradas em 31 de dezembro de cada ano.

Mais informações sobre o presente relatório podem ser obtidas através do e-mail: sustentabilidadealphaville@alphaville.com.br, no site: ri.alphaville.com.br, ou por telefone: +55 (11) 3030-5114.

4.4 REFORMULAÇÕES DE INFORMAÇÕES

GRI 2-4

Até o momento, não foi necessária a retificação de nenhuma informação apresentada em relatórios de sustentabilidade da Alphaville S.A. anteriores.

4.5 VERIFICAÇÃO EXTERNA

GRI 2-5

Para a elaboração deste relato, a Alphaville S.A. contou com equipe de trabalho interna e o apoio externo da consultoria 2Tree Ambiental, especializada no reporte de sustentabilidade corporativa. As informações apresentadas não foram auditadas por entidade independente.

4.6 ATIVIDADES, CADEIA DE VALOR E OUTRAS RELAÇÕES DE NEGÓCIOS

GRI 2-6

A Companhia tem por objeto social a participação direta ou indireta em outras sociedades, de qualquer tipo, ou fundos de investimento, no Brasil e no exterior, que tenham como atividades:

- I. Urbanização de terrenos próprios ou de terceiros sem a prestação de serviços;**
- II. Elaboração de projetos em geral;**
- III. Construção e desenvolvimento de empreendimentos imobiliários em imóveis próprios ou de terceiros;**

- IV. Incorporações imobiliárias sem a prestação de serviços;
- V. Construção civil e prestação de serviços de engenharia civil, por si ou por terceiros contratados;
- VI. Serviços de consultoria imobiliária;
- VII. Compra e venda, locação e administração de bens imóveis próprios;
- VIII. Promoção de feiras, exposições, congressos, seminários, reuniões e outros eventos, inclusive de caráter desportivo, recreativo, social ou cultural;
- IX. Toda e qualquer atividade relacionada com as atividades aqui mencionadas; e
- X. Participação como sócia ou acionista em qualquer sociedade ou empreendimento regularmente constituído, como consorciada em qualquer consórcio ou como parceira em qualquer empreendimento imobiliário.

4.7 EMPREGADOS

GRI 2-7

Para a Alphaville S.A, as pessoas são nosso maior capital. Atendemos rigorosamente aos dispositivos da legislação trabalhista e incentivamos a participação feminina em nosso quadro de colaboradores. **Atualmente, 52,35% dos postos de trabalho são ocupados por mulheres.**

Todos os empregados possuem contrato de trabalho permanente, por tempo indeterminado e integral, com carga horária conforme legislação. Nossos estagiários atuam por um período máximo de 2 anos em turno de 6 (seis) horas por dia, conforme previsto em lei.

Pessoas por gênero

	Empregados	Estagiários	Total
Feminino	161	17	178
Masculino	151	11	162
Total	312	28	340

Pessoas por localização

	Feminino	Masculino	Total
BA	2	5	7
CE	2	6	8
ES	3	4	7
MG	0	1	1
PI	0	2	2
PR	3	10	13
SP	151	123	274
Total	161	151	312

4.8 TRABALHADORES QUE NÃO SÃO EMPREGADOS

GRI 2-8

A tabela a seguir, demonstra o número total de trabalhadores terceirizados que atuam sob nossa gestão. Até o final do exercício de 2022, contamos com 511 colaboradores que não são empregados da Companhia, sendo que 484 atuavam em atividades operacionais dos empreendimentos e 27 no escritório.



Atividade

Estado	Obras	Escritório	Total	Descrição
CE	63	0	63	Serviços de topografia, infraestrutura, drenagem, rede esgoto, controle tecnológico, limpeza, portaria. Serviço de locação de máquinas e equipamentos.
ES	90	0	90	Serviços de topografia, vigilância e zeladoria, execução de redes elétrica, edificações, serviços de meio ambiente, plantio de mudas, sistema de elevatória, muro.
PI (com PJ)	5	0	5	Controle de portaria e segurança. Gestão do canteiro de obra
PR (Cascavel e Ponta Grossa)	113	0	113	Portaria, limpeza e vigilância e controle tecnológico. Infraestrutura esgoto, drenagem, pavimentação, topografia, terraplanagem, rede de água,
MG	5	0	5	Edificações
BA	11	0	11	Edificações, check list geral e zeladoria
SP Obras (Nova Esplanada, São José dos Campos e Campinas) SP Corp (com PJ)	197	27	224	Obras: Serviços de portaria e limpeza, terraplanagem e drenagem, topografia, pavimentação, instalação elétrica, muro, controle tecnológico, água e esgoto, Corp: Serviços de moto boy, limpeza. Serviços de mão de obra para as áreas de marketing, relacionamento com cliente, suprimentos, tecnologia da informação, contabilidade, fiscal e negócios. 7 PJs: para as áreas do Comercial, Projetos Financeiros, Planejamento Financeiro e Repasse, Negócios, ALE
Total	484	27	511	

O controle de colaboradores terceiros nas obras é realizado através do sistema de acesso monitorado. Temos uma portaria treinada que diariamente valida se o colaborador terceiro está cadastrado em nossos sistemas. Nenhum terceiro entra nas dependências de obra se não for identificado. No primeiro acesso, a empresa contratada tem a obrigação de entregar para a Alphaville toda documentação de registro do seu colaborador que iniciará na obra. Esses documentos são avaliados no sistema TRC pela equipe de técnicos de segurança e administrativos. Se a documentação estiver de acordo com o que está estabelecido na legislação, o acesso do colaborador do terceiro é liberado. Além desse processo inicial, mensalmente o empreiteiro tem a obrigação de incluir os documentos de cada colaborador no TRC. Esses documentos são auditados pela Molon & Batista e, se estiverem em desacordo com a legislação, o empreiteiro é notificado.

Todo esse processo está na rede de SSO - Auditoria Trabalhista e no sistema TRC. Já a gestão de terceiros contratados para o escritório, é gerida pela área contratante. Assim, nosso número de colaboradores terceiros varia em decorrência da evolução de cada obra, ou seja, dependendo do serviço que está sendo executado, a obra terá mais ou menos colaboradores. De toda forma, o processo de avaliação acima descrito se mantém em todas as fases. Essa evolução também pode ser vista nos relatórios de auditoria Molon & Batista que estão disponíveis no diretório de SSO > Auditoria trabalhista.

GOVERNANÇA CORPORATIVA

5. Governança corporativa

- 5.1** Estrutura de governança e sua composição
- 5.2** Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança
- 5.3** Presidente do mais alto órgão de governança
- 5.4** Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão de impactos
- 5.5** Delegação de responsabilidade pela gestão dos impactos
- 5.6** Papel do mais alto órgão de governança nos relatórios de sustentabilidade
- 5.7** Conflitos de interesse
- 5.8** Comunicação de preocupações críticas
- 5.9** Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança
- 5.10** Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança
- 5.11** Políticas de Remuneração
- 5.12** Processo para determinação da remuneração
- 5.13** Rácio de remuneração total anual

6. Estratégia, políticas e práticas

- 6.1** Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável
- 6.2** Compromissos políticos
- 6.3** Incorporação de compromissos políticos
- 6.4** Processos para remediar impactos negativos
- 6.5** Mecanismos de aconselhamento e de suscitação de preocupações
- 6.6** Conformidade com leis e regulamentos
- 6.7** Participação em associações

7. Engajamento de stakeholders

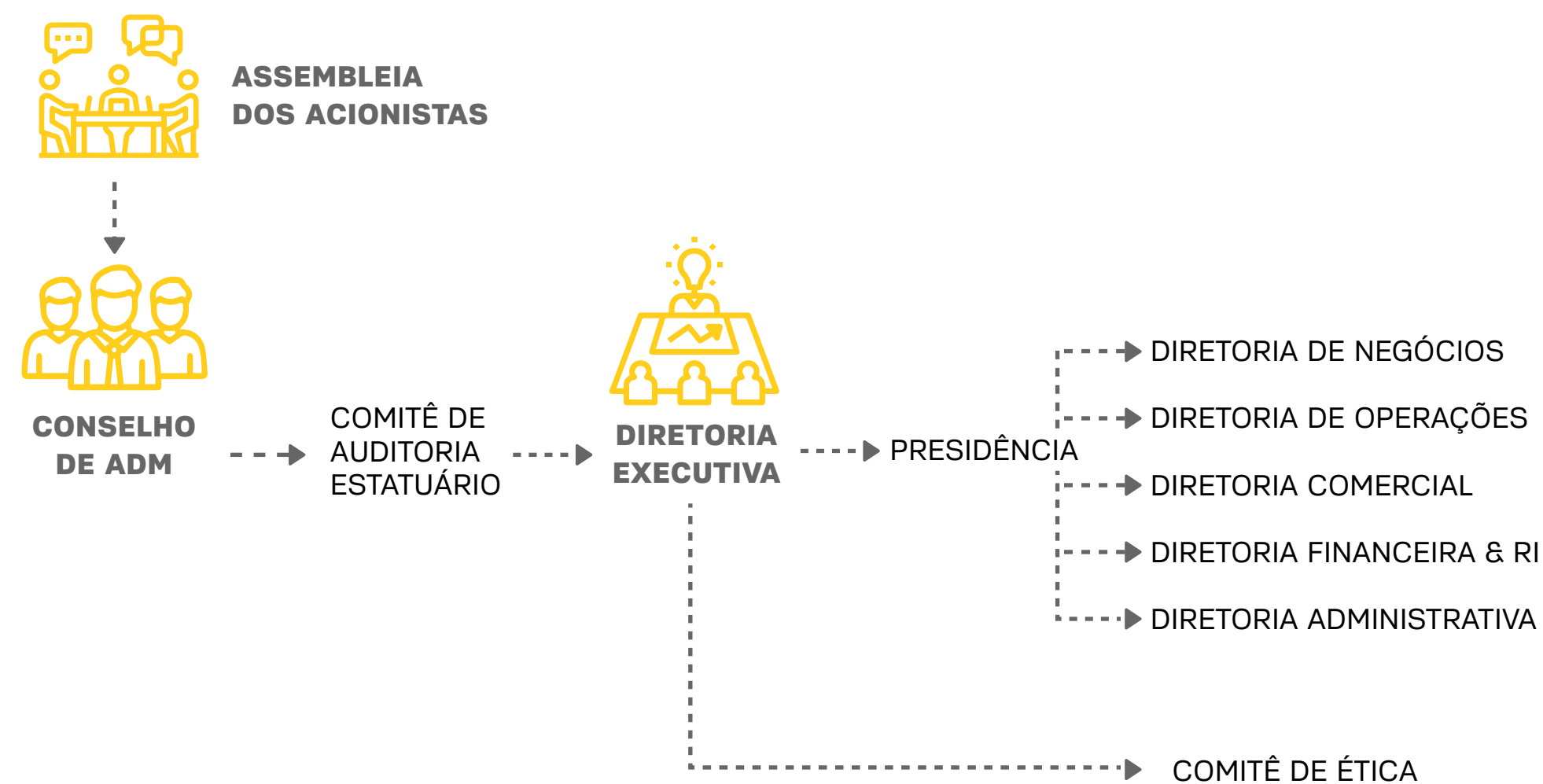
- 7.1** Abordagem para engajamento de stakeholders
- 7.2** Acordos de negociação coletiva

5. GOVERNANÇA CORPORATIVA

GRI 2

5.1 ESTRUTURA DE GOVERNANÇA E SUA COMPOSIÇÃO GRI 2-9

A Companhia possui Conselho de Administração composto por 7 membros, Comitê de Auditoria Estatutário composto por 3 membros, Diretoria Estatutária composta por 3 membros e Comitê de Riscos liderado por escritório de advocacia indicado pelos acionistas controladores da Companhia. Além disso, a Companhia possui DPO externo, Compliance Officer nomeado e Comitê de Ética.



Conselho de Administração

Composto por sete membros, sendo quatro indicados pelo Pátria Investimentos e três independentes, com mandato unificado de dois anos. Todos são eleitos e destituídos pela Assembleia Geral, sendo permitida a reeleição.

O Conselho de Administração possui regimento interno próprio, disponível no site da Alphaville. O presidente do Conselho não exerce cargo de diretoria na organização.

MEMBROS:

- Ricardo Leonel Scavazza** | Presidente do Conselho de Administração
- Mariane Wiederkehr Grechinski** | Membro do Conselho de Administração
- Fernando Henrique de Aldemundo Pereira** | Vice-presidente do Conselho de Administração
- Diego Siqueira Santos** | Membro Independente do Conselho de Administração
- Antonio Fernando Checchia Wever** | Membro do Conselho de Administração

Diretoria Estatutária

A diretoria possui todos os poderes para praticar os atos necessários ao funcionamento regular dos negócios da Companhia em seu curso normal e à consecução do objeto social, observadas as alçadas da Diretoria fixadas pelo Estatuto Social, Conselho de Administração, o regimento interno da Diretoria e as competências dos demais órgãos societários.

MEMBROS:

Klausner Monteiro | Diretor-presidente
Guilherme Puppi | Diretor financeiro e de relações com investidores
Gerson Cohen | Diretor Administrativo

Comitê de Auditoria Estatutário

Atua como órgão de assessoramento, recomendatório, não estatutário e permanente, subordinado e de reporte de suas atividades ao Conselho de Administração. Não possui regimento interno.

MEMBROS:

Externos
 Lilian Lira - Coordenadora
 Marcio Caruso

Comitê de Ética

Formado por membros da administração e colaboradores por eles indicados, reporta-se ao Conselho de Administração. É responsável pela gestão de riscos empresariais, incluindo ambientais e sociais, pautados pelo cumprimento do Código de Ética.

MEMBROS:

Klausner Monteiro
 Henrique Sih Matsuo
 Guilherme Puppi

5.2 NOMEAÇÃO E SELEÇÃO PARA O MAIS ALTO ÓRGÃO DE GOVERNANÇA
GRI 2-10

O processo de indicação ao conselho de administração da Alphaville S.A. é regido conforme as regras definidas em seu Estatuto, detalhadas na Política de Indicação de Administradores, Regras do Novo Mercado da B3 e nas legislações aplicáveis. Trata-se de um processo estruturado para garantir que a Companhia tenha sempre membros com as competências e perfis diversos de experiências, comportamentos, aspectos culturais, faixa etária e gênero, de forma a ter uma visão mais ampla do cenário interno e externo.

5.3 PRESIDENTE DO MAIS ALTO ÓRGÃO DE GOVERNANÇA
GRI 2-11

O presidente do Conselho de Administração não é membro da Diretoria Executiva da Companhia, conforme Política de Indicação de Administradores, disponível em ri.alphaville.com.br.

5.4 PAPEL DO MAIS ALTO ÓRGÃO DE GOVERNANÇA NA SUPERVISÃO DA GESTÃO DE IMPACTOS
GRI 2-12

Nosso Conselho de Administração desempenha um papel fundamental na supervisão da gestão de impactos, na definição da estratégia e no monitoramento do desempenho das ações de sustentabilidade, gerenciando os riscos corporativos e de conformidade que impactam a sociedade, meio ambiente e o engajamento com os stakeholders.

A execução das ações é delegada à Fundação Alphaville, sobretudo no aspecto de interação com os stakeholders e nos impactos ambientais e sociais envolvendo as comunidades locais dos empreendimentos.

O Conselho contribui na criação de valor e no direcionamento da Companhia para o pleno atendimento das expectativas da sociedade em relação aos impactos das atividades em uma visão macro da organização.

5.5 DELEGAÇÃO DE RESPONSABILIDADE PELA GESTÃO DOS IMPACTOS

GRI 2-13

O Conselho de Administração delega aos membros da diretoria estatutária a responsabilidade pela gestão dos impactos da organização na economia, no meio ambiente e nas pessoas.

Eleita pelo próprio Conselho de Administração para desempenhar a gestão desta competência, a diretoria estatutária elabora relatórios mensais de impactos, ficando sob responsabilidade do Conselho de Administração a análise das informações e a deliberação dos temas, atendendo a critérios de impacto mais severo aos negócios da Companhia.

5.6 PAPEL DO MAIS ALTO ÓRGÃO DE GOVERNANÇA NOS RELATÓRIOS DE SUSTENTABILIDADE

GRI 2-14

Visto como temática fundamental para a Companhia, a gestão da sustentabilidade é transversal às áreas, mas as decisões estratégicas que norteiam as ações da Alphaville S.A. cabem ao Conselho de Administração.

As atribuições referenciadas indiretamente em todas as competências do colegiado, consolidadas no capítulo IV do Regimento Interno, evidenciam como função do mais alto órgão de governança a aprovação dos Relatórios de Sustentabilidade anualmente.

5.7 CONFLITOS DE INTERESSE

GRI 2-15

A Companhia adota políticas que estabelecem procedimentos para evitar e endereçar a existência de conflitos de interesse, transferência de valores ou serviços, ou ainda, perda de independência de seus auditores independentes.

A política da Alphaville S.A. relacionada à mitigação de conflitos de interesse é a Política de Transações com Partes Relacionadas e Administração de Conflitos de Interesses, que estabelecem as regras que devem ser observadas em todas as transações comerciais, envolven-

do suas Partes Relacionadas e outras situações de possíveis conflitos de interesses. Em adição, o Código de Ética e Conduta da Companhia, estabelece regras adicionais para evitar a existência de conflitos de interesses.

Neste sentido, os interesses da Companhia devem prevalecer sobre interesses particulares dos colaboradores ou de terceiros e tal ordem deverá orientar toda e qualquer tomada de decisão relacionada direta ou indiretamente à Companhia, respeitando os princípios de ética previstos no Código de Ética e Conduta, ao que aos colaboradores da Companhia, bem como terceiros prestadores de serviços, é proibido obter qualquer tipo de vantagem ou favorecimento pessoal por meio do cargo e atividades exercidas na Companhia, ou para a Companhia.

Potenciais conflitos devem ser analisados pelo Departamento Jurídico e/ou pelo Departamento de Compliance da Companhia, para determinar se de fato constituiu uma Transação com Partes Relacionadas. Cada transação procedente será classificada considerando o montante envolvido e se diz respeito a uma operação dentro do curso normal dos negócios ou não. Por fim, são determinados os órgãos competentes responsáveis por avaliar, analisar, e aprovar a transação.

5.8 COMUNICAÇÃO DE PREOCUPAÇÕES CRÍTICAS

GRI 2-16

Preocupações cruciais incluem preocupações sobre os impactos negativos potenciais e reais da organização nos stakeholders levantados por meio de mecanismos de queixas e outros processos. Elas também incluem preocupações identificadas por meio de outros mecanismos sobre a conduta empresarial da organização em suas operações e em suas relações de negócios.

A Companhia possui mecanismos e canais de governança, tais como comitê de riscos, comitê de auditoria, comitê de ética, canais de denúncias, que permitem que as comunicações sejam realizadas tempestivamente ao conselho de administração da Companhia.

Não foram registradas comunicações com preocupações críticas no período.

5.9 CONHECIMENTO COLETIVO DO MAIS ALTO ÓRGÃO DE GOVERNANÇA

GRI 2-17

Medidas tomadas para desenvolver o conhecimento coletivo, as habilidades e a experiência do mais alto órgão de governança sobre desenvolvimento sustentável são realizadas mediante comunicados periódicos de Compliance e treinamentos anuais. Não tivemos nenhum caso que tivesse a necessidade de medidas adicionais.

5.10 AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO MAIS ALTO ÓRGÃO DE GOVERNANÇA

GRI 2-18

Os Diretores são avaliados, individualmente, pelo Conselho de Administração. Desta forma, estará elegível para participar do processo de avaliação, como avaliador ou avaliado, os membros do Conselho de Administração e da Diretoria que estiverem na função por, pelo menos, 2 (duas) reuniões ordinárias desde a última avaliação.

A condução do processo de avaliação do Conselho de Administração, membros do Conselho de Administração e da Diretoria é de responsabilidade do Presidente do Conselho de Administração. É facultativa a utilização de assessoria externa especializada e em 2022 não foram contratados serviços de assessoria externa para avaliação de desempenho do Conselho de Administração.

Os resultados consolidados das avaliações do Conselho, dos Conselheiros e dos Diretores são divulgados a todos os membros do Conselho, sendo certo que os resultados das avaliações: (i) individuais dos Conselheiros são disponibilizadas ao conselheiro em questão e ao Presidente do Conselho; (ii) do Presidente do Conselho e dos Diretores são disponibilizados a todos os Conselheiros; e (iii) de cada Conselheiro e do Presidente do Conselho são discutidos em sessões de feedback individuais.

5.11 POLÍTICAS DE REMUNERAÇÃO

GRI 2-19

A Alphaville oferece remuneração competitiva com o mercado para atrair e reter talentos ajudando-os a alcançar seus objetivos de curto, médio e longo prazo. Considerando o modelo de negócios da Alphaville, reter profissionais qualificados e experientes é essencial para o cresci-

mento da Companhia, de modo que a estratégia de remuneração da Alphaville inclui mecanismos que incentivam seus colaboradores a permanecer por longo prazo, equilibrando seu desenvolvimento e crescimento com os seus resultados e o valor agregado para os acionistas.

A tabela salarial da Alphaville segue uma metodologia e é atualizada anualmente conforme dis-sídio. Além disso, também são realizadas pesquisas salariais para garantir o alinhamento com as melhores práticas do mercado e manter a competitividade da estratégia de remuneração, além de buscas constantes de referências de empresas e consultorias.

A Alphaville concede, ainda, reajustes por mérito e promoção, de modo a reconhecer e recom-pensar o desempenho de cada colaborador com base nas avaliações de desempenho individu-ais periódicas, conforme política de Cargos e Salários.

A política de Cargos e Salários é uma ferramenta que possibilita a Companhia organizar os car-gos e salários de maneira justa, transparente e atrativa, através de diretrizes estratégicas de negócio e metodologia detalhadas ao longo do padrão.

A metodologia de Cargos e Salários serve para aplicar, de forma clara, as movimentações sa-lariais, de cargo e de áreas, e definir os critérios para cada situação, de modo a assegurar a manutenção de padrões de equilíbrio interno e externo, compatíveis com as responsabilidades e salários de cada cargo e de maneira coerente com o mercado de trabalho.

Com relação a remuneração variável, a Alphaville tem uma política de bônus com múltiplos sa-lariais agressivos e atrelada ao atingimento dos resultados pela Companhia.

5.12 PROCESSO PARA DETERMINAÇÃO DA REMUNERAÇÃO

GRI 2-20

Contamos com uma Política de Remuneração de Administradores, em que está sob respon-sabilidade do Conselho de Administração a implementação, supervisão e revisão periódica do pleno funcionamento das diretrizes de remuneração.

Para manutenção de rendimentos competitivos, de forma a manter a capacidade de atração, motivação e retenção dos melhores profissionais, o Conselho de Administração avalia periodi-camente o alinhamento da Política de Remuneração às práticas de mercado, propondo ajustes e revisões caso sejam necessários. Também previsto na Política, os administradores podem

fazer as revisões do pacote de remuneração em seu processo de avaliação.

Com base na Política, o Conselho de Administração formulará a Proposta da Administração para a remuneração anual global dos administradores, sendo submetida à aprovação pela Assembleia Geral de Acionistas, observado o disposto no artigo 152 da Lei das Sociedades por Ações.

A prestação de informações sobre a remuneração dos Administradores é feita no Formulário de Referência da Companhia, seguindo a estrutura adotada naquele documento: (i) remuneração fixa anual (pró-labore ou salário e benefícios diretos ou indiretos); (ii)

remuneração variável; (iii) benefícios motivados pela cessação do cargo, (iv) benefícios pós-emprego; e (v) remuneração baseada em ações, incluindo opções.

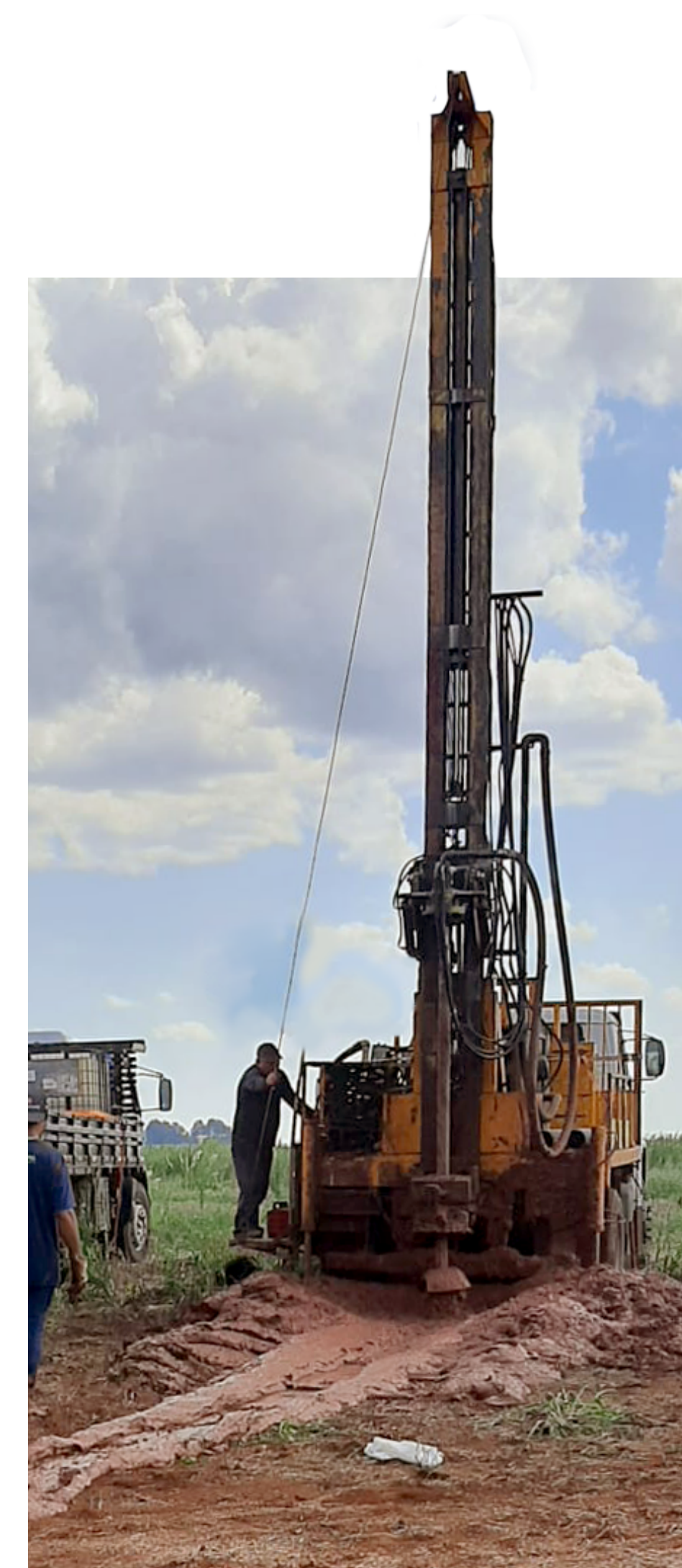
Conforme ATA da Assembleia Geral Ordinária de 30 de abril de 2022, foi aprovada por unanimidade a proposta de remuneração da administração para o período até 31 de dezembro de 2022.

**5.13 RÁCIO DE REMUNERAÇÃO
TOTAL ANUAL
GRI 2-21**

Calculamos o rácio pela Remuneração total anual do profissional com mais alto

rendimento da organização dividido pela Remuneração total anual média de todos os empregados (excluindo o mais alto rendimento e os estagiários) - Proporção: 9,64

A proporção entre o aumento percentual na remuneração total anual do profissional com mais alto rendimento da organização e o aumento percentual médio na remuneração total anual de todos os empregados (excluindo-se o mais bem pago) foi zero, pois, o indivíduo mais bem pago na organização não teve aumento na remuneração em 2022.



6. ESTRATÉGIA, POLÍTICAS E PRÁTICAS

GRI 2

6.1 DECLARAÇÃO SOBRE A ESTRATÉGIA DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL GRI 2-22

A declaração sobre a Estratégia de Desenvolvimento Sustentável está contemplada na Mensagem do Presidente ao início do Relatório.

6.2 COMPROMISSOS POLÍTICOS GRI 2-23

A Companhia materializa os compromissos com seus valores, princípios, procedimentos e códigos de comportamento em seu estatuto, políticas e demais normativos estabelecidos e disponíveis para todos os stakeholders na área de Relações com Investidores (ri.alphaville.com.br). Em especial, ressaltamos o Código de Ética e Conduta, Política Anticorrupção, Código de Conduta para Fornecedores e Parceiros Comerciais e Política de Gestão de Consequências.

O objetivo destas políticas é estabelecer os princípios, valores e padrões de conduta esperados de todos os membros da organização, que servem como guias de orientação para as ações e comportamentos dos colaboradores, fornecedores, parceiros de negócios e outras partes envolvidas na empresa.

Alinhados com o Princípio 15 da precaução, que consta na Declaração da ONU e com Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, a Alphaville S.A. busca de forma preventiva a melhoria contínua dos procedimentos e controles de suas operações, visando mitigar os impactos negativos potenciais.

Como procedimentos preventivos incluímos a seleção e auditoria contínua de fornecedores, monitoramento dos indicadores de risco, Sistema de Saúde e Segurança no Trabalho e o gerenciamento dos treinamentos anuais realizados para todos os colaboradores próprios e terceirizados.

6.3 INCORPORAÇÃO DE COMPROMISSOS POLÍTICOS GRI 2-24

As políticas desenvolvidas pela Companhia são aplicadas integralmente para todas as áreas da organização. Para dar ciência e acesso aos stakeholders, a Companhia desenvolveu estratégias diferenciadas para cada público. Para isso, a Companhia segrega as informações por público de interesse.

Quando as informações se referem aos colaboradores, assim que publicadas, excluídas ou atualizadas no sistema interno Gestão Alphaville, notificamos por e-mail as áreas envolvidas. Para tal, indicamos as áreas de leitura obrigatória em 30 dias e para áreas complementares a leitura opcional.

Como medida de reforço, a Companhia ainda envia uma comunicação interna e os temas em andamento são comunicados quinzenalmente em Newsletter por e-mail. Exemplificando, a Companhia abordou, em 2022, os temas Cargos e Salários, Bônus e Avaliação de Desempenho.

Também temos a trilha sobre LGPD na plataforma Desenvolve Alpha que informa sobre Compliance e Segurança da Informação. A dinâmica de mecanismos de informação é aplicada a

todos os empregados diretos da organização e os empregados terceirizados são informados pelos responsáveis internos de cada contratação.

Os principais stakeholders contam com canais de relacionamento para acessar áreas específicas da Companhia, de acordo com o tema e periodicidade, zelando sempre pela excelência no relacionamento. A área de Relações com Investidores utiliza ferramentas de e-mail marketing mensais para investidores; parceiros e fornecedores participam de reuniões previamente agendadas e recebem informações mensais por e-mail; clientes se mantêm informados por comunicações no site da Companhia, Sistema de Atendimento ao Cliente (SAC) e e-mail marketing direcionado por empreendimento. As comunidades são informadas pela área de Meio Ambiente, através de um Engenheiro Ambiental alocado em obra, dentro do Programa de Comunicação Social. Em alguns empreendimentos, a Fundação Alphaville é contratada para executar o programa, mas a responsabilidade desse relacionamento com comunidades é da empresa.

6.4 PROCESSOS PARA REMEDIAR IMPACTOS NEGATIVOS **GRI 2-25**

A Companhia possui um conjunto de estruturas estratégicas e diretivas envolvidas nos fluxos e procedimentos internos de integridade que são: o Conselho de Administração; a Diretoria; o Comitê de Ética; a área de Gestão de Riscos; o Comitê de Auditoria; e a área de Auditoria Interna.

Estas estruturas atuam na gestão de riscos de forma independente por área e de forma integrada quando compõem a matriz de riscos corporativos do negócio.

Esse duplo sistema de verificação de riscos permite responder a possíveis ocorrências de impactos negativos das operações da empresa. O canal de denúncias é um dos mecanismos de controle que captura as informações e serve como mecanismo impulsionador de respostas rápidas a impactos negativos.

Cabe ao Conselho de Administração aprovar as políticas, diretrizes, matriz/modelagem de risco, limites de exposição e impactos. Uma vez aprovadas as políticas, compete à diretoria definir as diretrizes, matriz de risco, determinando os limites de exposição, impactos e a tole-

rância de exposição aos riscos, além de implementar a estrutura necessária para a eficiência do gerenciamento de riscos da Companhia.

Em caso de impacto negativo, cabe à Diretoria determinar resposta aos riscos e apoiar a execução dos planos de ação, assim como disseminar a cultura da gestão de risco para todas as áreas.

A Companhia conta ainda com um Comitê de Riscos que atua como órgão de assessoramento, subordinado ao Conselho de Administração. A área de gestão de riscos possui atribuição específica na remediação de impactos negativos, cabendo nestas circunstâncias assegurar as informações disponibilizadas à Diretoria sobre riscos ou incidentes, bem como coordenar o sistema de gerenciamento dos riscos em momentos de crises.

O Comitê de Auditoria é responsável por receber denúncias internas e externas sobre assuntos relacionados à auditoria interna, exposições de risco, descumprimento de dispositivos legais e normativos aplicáveis, regulamentos e códigos internos.

O Comitê de Ética é o órgão responsável por acompanhar conflitos de ética não resolvidos pela cadeia de comando, bem como por receber as manifestações recebidas pelo canal de ética da Companhia e reportá-las, regularmente. É composto por membros da administração e colaboradores por eles indicados, com o objetivo de zelar pelo cumprimento do Código de Ética e Conduta.

Qualquer colaborador, fornecedor, cliente e outros interessados poderão fazer consultas, apresentar sugestões ou apresentar denúncias sobre a violação do Código de Ética e Conduta, utilizando-se do Canal Confidencial (site ou telefone) ou pelo e-mail: etica@alphaville.com.br.

6.5 MECANISMOS DE ACONSELHAMENTO E DE SUSCITAÇÃO DE PREOCUPAÇÕES **GRI 2-26**

A Alphaville possui um canal de denúncias confidencial que permite que os colaboradores relatem preocupações de forma anônima ou identificada, anonimamente via Canal Confidencial, em âmbito interno e externo. O canal é gerido por terceiros, em conformidade com a legislação de proteção de dados pessoais, visando o sigilo e tratamento adequado das situações.

Uma vez recepcionadas, as denúncias são encaminhadas ao Comitê de Ética e reportadas ao Conselho de Administração. Em caso de denúncia envolvendo membros da diretoria, o Comitê de Auditoria é acionado.

Para proteção e acolhimento, o Código de Ética e de Conduta estabelece mecanismos claros que evitam a retaliação dos denunciadores por relatarem preocupações legítimas. O Código visa garantir a confidencialidade e incentivar um ambiente seguro e aberto para a suscitação de preocupações.

Esses mecanismos desempenham um papel importante na identificação precoce de problemas éticos, na prevenção de violações e na criação de uma cultura de ética e responsabilidade dentro da organização. Ao promover um ambiente onde as preocupações são ouvidas e tratadas de forma apropriada, a Companhia previne-se de danos reputacionais e promove a confiança dos funcionários.

6.6 CONFORMIDADE COM LEIS E REGULAMENTOS
GRI 2-27

Não houve nenhuma ocorrência informada através do Canal de Denúncia ou identificado por meio dos Controles Internos no período.

6.7 PARTICIPAÇÃO EM ASSOCIAÇÕES
GRI 2-28

Não se aplica.



7. ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS

GRI 2

7.1 ABORDAGEM PARA ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS GRI 2-29

Dentro da Companhia, cada área é responsável pela gestão de seu relacionamento com stakeholders e tem seu procedimento de avaliação diretamente, a depender do grupo em questão.

7.2 ACORDOS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA GRI 2-30

Todos os colaboradores da Alphaville S.A. estão cobertos pela Convenção Coletiva de Trabalho do sindicato laboral que os representam, em cada região do País onde existe operação.

STAKEHOLDERS PRIORITÁRIOS



Comunidades localizadas nas áreas de influência dos empreendimentos



Organizações parceiras da Fundação Alphaville em ações e projetos socioambientais



Parceiros e sócios das áreas de empreendimentos



Setor público, em especial prefeituras e secretarias



Clientes



Colaboradores próprios



Associações de moradores



Terceiros

alphaville

MATERIALIDADE

8. Materialidade

8.1 Processo de definição de temas materiais

8.2 Lista de tópicos materiais

8.3 Gestão dos temas materiais

8. MATERIALIDADE

GRI 3

8.1 PROCESSO DE DEFINIÇÃO DE TEMAS MATERIAIS GRI 3-1

Para a definição de temas materiais e posterior elaboração da matriz de materialidade a partir da consulta aos públicos internos e externos, a Alphaville S.A desenvolveu um processo composto por 3 (três) etapas sequenciais:

1. Entrevista com Stakeholders
2. Estudo de Contexto
3. Definição da Materialidade

Na etapa 1, por meio de questionários e entrevistas estruturadas com a diretoria executiva e públicos externos, são identificados os stakeholders prioritários com base em estudo de impacto e influência exercida por estas partes no negócio da organização.

Para a etapa 2, a organização desenvolve estudo dos contextos interno e externo, identificando oportunidades e pontos de melhoria nos processos dentro da organização e de contato com os públicos externos.

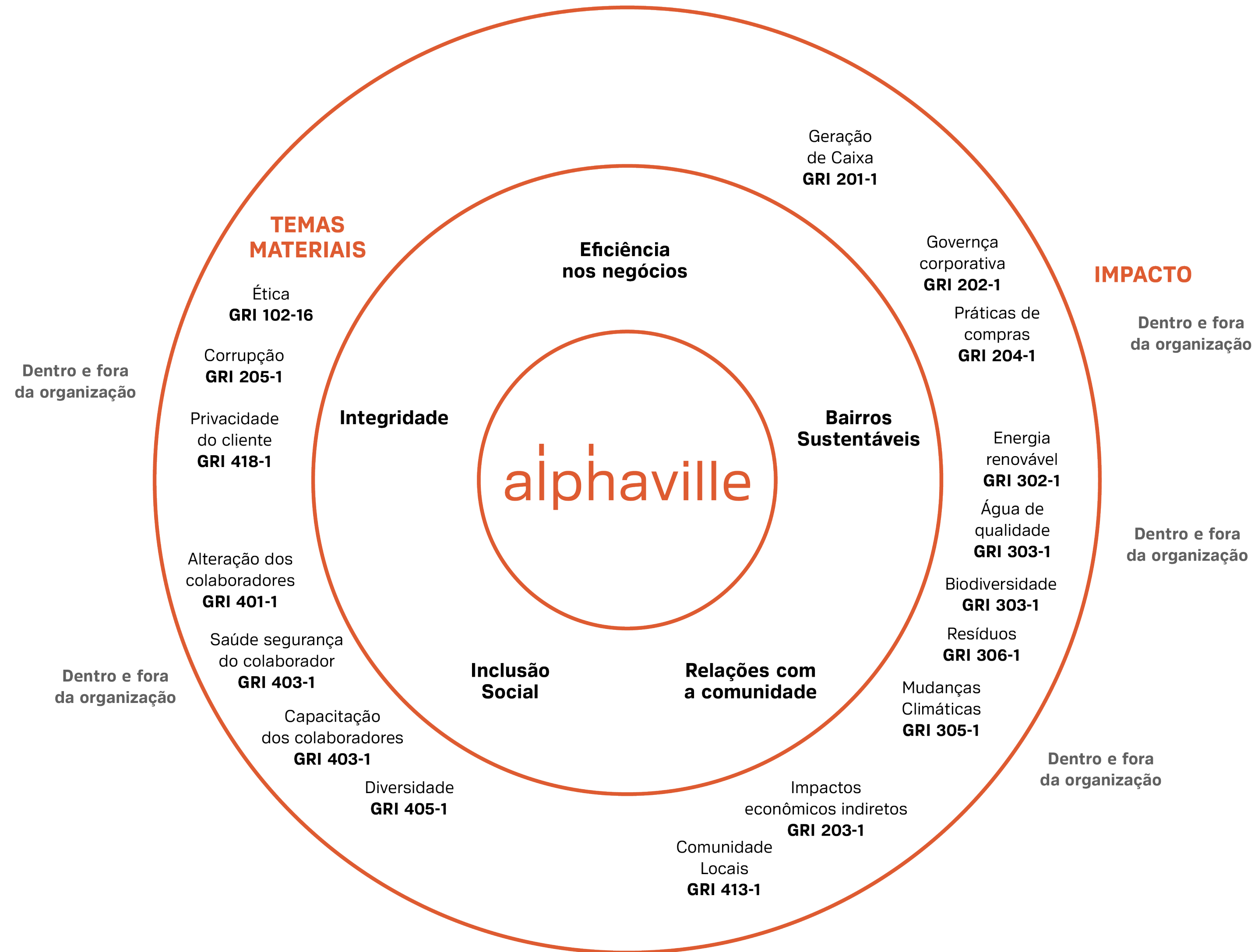
Ao final do processo, na etapa 3, a Companhia consolida as informações obtidas via fontes de consulta e estabelece uma pontuação para priorização dos temas, resultando na Matriz de Materialidade.

8.2 LISTA DE TÓPICOS MATERIAIS GRI 3-2

Em 2022, realizamos a revisão dos tópicos materiais e por decisão do Conselho foram mantidos os mesmos tópicos materiais apresentados no relatório de sustentabilidade do ano anterior. Quando da realização do processo de definição dos temas materiais, em 24 de agosto de 2021, a Companhia identificou como assuntos prioritários e de impacto ao negócio os seguintes tópicos, organizados tematicamente:

 <p>EFICIÊNCIA NOS NEGÓCIOS</p> <ul style="list-style-type: none"> » Geração de Caixa » Governança Corporativa » Práticas de compras 	 <p>INTEGRIDADE</p> <ul style="list-style-type: none"> » Ética » Corrupção/ Compliance » Privacidade do cliente 	 <p>RELAÇÕES COM A COMUNIDADE</p> <ul style="list-style-type: none"> » Impactos econômicos indiretos » Comunidades locais
 <p>INCLUSÃO SOCIAL</p> <ul style="list-style-type: none"> » Atração de colaboradores » Saúde e segurança dos colaboradores » Capacitação dos colaboradores » Diversidade » Direitos Humanos 	 <p>BAIRROS SUSTENTÁVEIS</p> <ul style="list-style-type: none"> » Energia renovável » Água de qualidade » Biodiversidade » Mudanças climáticas 	

MATRIZ DE MATERIALIDADE ALPHAVILLE S.A. 2022



Em 2021, alcançamos o primeiro estágio rumo à implementação de ações integradas ESG. Ao definirmos nossos temas materiais, estabelecemos a direção que almejamos seguir para os próximos anos. Entendemos que estamos em constante processo de melhoria e que não atingimos ainda nossos objetivos no que tange às melhores práticas ESG. Desta forma, mantivemos as mesmas diretrizes estratégicas definidas em ano anterior para 2022.

Diretrizes estratégicas para melhorias em vigor em 2022:

- 1 Clareza em relação na conexão entre os temas ESG e o business (narrativa).
- 2 Profundidade na abordagem dos temas ESG.
- 3 Oportunidades de inovação pela ótica ESG.
- 4 Construção políticas e diretrizes internas nos temas prioritários.
- 5 Oportunidade de maior engajamento com instituições setoriais e organizações.
- 6 Construção de uma estratégia de sustentabilidade/ESG.

8.3 GESTÃO DOS TEMAS MATERIAIS GRI 3-3

A Alphaville gerencia impactos reais e potenciais, negativos e positivos na economia, no meio ambiente e nas pessoas, inclusive impactos em seus direitos humanos, por meio de ações compartilhadas entre as áreas. Cada tema material converge com a integração entre operação, gerências e diretoria.

1	Eficiência nos negócios	»»	Gerenciado por todo o back office da diretoria administrativa - contabilidade, suprimentos, fiscal, compliance e auditoria. Adicionalmente, para garantir a completude das informações, realizamos auditoria externa anual.
2	Bairros Sustentáveis	»»	Gerenciado pela área de meio ambiente e diretoria de operações (obras).
3	Relações com as comunidades	»»	Realizado e gerenciado pela Fundação Alphaville, através do monitoramento de indicadores de performance SMA.
4	Inclusão Social	»»	Gerenciado pela área de Gente e Gestão. Implantação de políticas e indicadores de performance.
5	Integridade	»»	Sob responsabilidade das áreas de Compliance e Auditoria, alinhadas à área de Gente e Gestão que promove os treinamentos internos.

O monitoramento da gestão dos temas materiais cabe ao Comitê de Gestão de Riscos, responsável por acompanhar os tópicos relevantes ao negócio em convergência com a matriz de riscos corporativos da Companhia.

Ainda assim, mesmo monitorando os tópicos materiais, entendemos que estamos trilhando um caminho de construção das práticas ESG de forma integrada, restando, como próximo passo, elaborar e implementar políticas específicas para ampliar o monitoramento dos indicadores e centralizar o acompanhamento em uma única área, inclusive com recursos próprios para melhor eficiência deste processo.

ECONOMIA & SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA

9. Desempenho Econômico

- 9.1** Valor econômico direto gerado e distribuído
- 9.2** Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas
- 9.3** Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria
- 9.4** Apoio financeiro recebido do governo

10. Presença no Mercado

- 10.1** Proporção entre o salário mais baixo e o salário-mínimo local, com discriminação por gênero
- 10.2** Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local

11. Impactos econômicos indiretos

- 11.1** Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços
- 11.2** Impactos econômicos indiretos significativos

12. Práticas de compra

- 12.1** Proporção de gastos com fornecedores Locais

13. Combate à corrupção

- 13.1** Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção
- 13.2** Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção
- 13.3** Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas

14. Concorrência desleal

- 14.1** Ações legais por comportamento Anticompetitivo, antitruste e práticas de monopólio

15. Tributos

- 15.1** Abordagem tributária
- 15.2** Governança, controle e gestão de risco fiscal
- 15.3** Engajamento de stakeholders e gestão de suas preocupações quanto a tributos
- 15.4** Relato país-a-país

9. DESEMPENHO ECONÔMICO

GRI 201

9.1 VALOR ECONÔMICO DIRETO GERADO E DISTRIBUÍDO

GRI 201-1

	2022
Receitas	277,6
Valor econômico direto gerado	277,6
Custos operacionais	278,5
Salários e benefícios de empregados	57,0
Pagamentos para provedores de capital	232,0
Pagamento ao governo	14,1
Dispêndios ambientais	4,3
Dispêndios sociais	2,2
Valor econômico distribuído	588,2
Valor econômico acumulado	(310,6)

9.2 IMPLICAÇÕES FINANCEIRAS E OUTROS RISCOS E OPORTUNIDADES DECORRENTES DE MUDANÇAS CLIMÁTICAS

GRI 201-2

Não foi realizado levantamento sobre o assunto.

9.3 OBRIGAÇÕES DO PLANO DE BENEFÍCIO DEFINIDO E OUTROS PLANOS DE APOSENTADORIA

GRI 201-3

A Companhia não oferece plano de aposentadoria atualmente.

9.4 APOIO FINANCEIRO RECEBIDO DO GOVERNO

GRI 201-4

A Alphaville S.A. não recebeu valores monetários em apoio financeiro do governo durante o período coberto por este relatório.

10. PRESENÇA NO MERCADO

GRI 202

10.1 PROPORÇÃO ENTRE O SALÁRIO MAIS BAIXO E O SALÁRIO-MÍNIMO LOCAL, COM DISCRIMINAÇÃO POR GÊNERO

GRI 202-1

As regras de remuneração dos empregados da Companhia não estão sujeitas às regras do salário-mínimo. Logo, não se aplicam como base de remuneração, o que impede a relação de comparabilidade das informações.

10.2 PROPORÇÃO DE MEMBROS DA DIRETORIA CONTRATADOS NA COMUNIDADE LOCAL

GRI 202-2

Tendo em vista que as operações da Companhia estão presentes em diversos estados do território nacional, nenhum membro da diretoria é oriundo de comunidades locais.

11. IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS

GRI 203

11.1 INVESTIMENTOS EM INFRAESTRUTURA E APOIO A SERVIÇOS

GRI 203-1

Item não monitorado no momento.

11.2 IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS SIGNIFICATIVOS

GRI 203-2

Não foram identificados.

12. PRÁTICAS DE COMPRA

GRI 204

12.1 PROPORÇÃO DE GASTOS COM FORNECEDORES LOCAIS

GRI 204-1

Para a Alphaville S.A., contribuir com o desenvolvimento da economia local é uma prioridade. Desta forma, contribuimos diretamente com a empregabilidade das comunidades, com o fluxo circular da renda e com a geração de receita para os municípios e a sociedade.

A tabela a seguir demonstra os percentuais do orçamento da área de compras da Companhia, dispendido em unidades operacionais relevantes em aquisições de produtos e serviços juntos aos fornecedores locais, no ano de 2022.

Empreendimento	% de gastos com fornecedores locais
Alphaville Guarapari F1 e 2/ES	55%
Alphaville Dom Pedro 0/SP	99%
Terras Alpha SJC/SP	100%
Terras Alpha Cascavel/PR	91%
Alphaville Ceará 4/CE	72%
Terras Alpha NE5/SP	96%
Alphaville Guarajuba/BA	67%
Comercial Ceará 5/CE	34%
Jardim Alpha Ponta Grossa/PR	69%
Alphaville Guarapari F3/ES	55%

13. COMBATE À CORRUPÇÃO

GRI 205

13.1 OPERAÇÕES AVALIADAS QUANTO A RISCOS RELACIONADOS À CORRUPÇÃO GRI 205-1

Em 2022 não foram recebidas denúncias, notificações ou mesmo identificadas pelos organismos internos nenhuma operação confirmada envolvendo riscos potenciais de corrupção.

A Companhia possui Código de Ética, políticas e procedimentos para orientar e divulgar para todos seus stakeholders que qualquer tipo de corrupção não é tolerável. Além disso, todos os contratos firmados com fornecedores e parceiros possuem cláusula anticorrupção, onde os mesmos se comprometem a serem éticos e íntegros e assinam também um código de conduta específico para eles. Todos nossos novos colaboradores assinam um termo, confirmando seguirem as regras contidas no Código de Ética.

13.2 COMUNICAÇÃO E CAPACITAÇÃO EM POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS DE COMBATE À CORRUPÇÃO GRI 205-2

A Alphaville S.A. atendeu a 100% dos requisitos abaixo:

- » Comunicar a todos os membros do Conselho de Administração do Alphaville S.A., em sua sede no estado de São Paulo, quanto às políticas e procedimentos anticorrupção adotados pela organização. Todos os membros ativos de cada mês foram comunicados por e-mail corporativo (Minuto Compliance: Compromisso com o nosso código de ética).
- » Comunicar a todos os empregados da Alphaville S.A (Diretoria, Gerência, Coordenação, Força de Vendas, Administrativo e Operacional) em todos os estados em que operamos (BA,

CE, ES, MG, PI, PR e SP), quanto às políticas e procedimentos anticorrupção adotados pela organização. Todos os membros ativos em cada mês, foram comunicados por e-mail corporativo (Minuto Compliance: O que é Ética Organizacional).

- » Comunicar a todos os parceiros comerciais em todos os estados em que operamos (BA, CE, ES, MG, PI, PR e SP), quanto às políticas e procedimentos anticorrupção adotados pela organização. Todas as parcerias ativas no período foram comunicadas por e-mail (Minuto Compliance: O que é Ética Organizacional).
- » Treinar no combate à corrupção todos os membros do Conselho de Administração do Alphaville S.A. em sua sede no estado de São Paulo.
- » Treinar no combate à corrupção todos empregados da Alphaville S.A (Diretoria, Gerência, Coordenação, Força de Vendas, Administrativo e Operacional) em todos os estados em que operamos (BA, CE, ES, MG, PI, PR e SP)

No Treinamento de Integração, temas anticorrupção são abordados no primeiro dia de trabalho do novo colaborador, onde tivemos o total de 170 novos colaboradores treinados no período (100% dos novos contratados). Também foi ministrado o Treinamento Anual Compliance pertencente a nossa grade anual de treinamentos, finalizado em dezembro/2022.

13.3 CASOS CONFIRMADOS DE CORRUPÇÃO E MEDIDAS TOMADAS GRI 205-3

Não identificamos casos de corrupção no decorrer do período de 2022.

14. CONCORRÊNCIA DESLEAL

GRI 206

14.1 AÇÕES LEGAIS POR COMPORTAMENTO ANTICOMPETITIVO, ANTITRUSTE E PRÁTICAS DE MONOPÓLIO GRI 206-1

Não ocorreu nenhum tipo de ação deste tipo no período de apuração do relatório.

15. TRIBUTOS

GRI 207

15.1 ABORDAGEM TRIBUTÁRIA GRI 207-1

O planejamento tributário da Companhia é feito semestralmente na constituição de novos negócios. As equipes contábil, jurídica, negócios e de gestão de sócios analisam potenciais novos projetos versus o regime de tributação mais adequado e formato de abertura nas juntas comerciais.

Normalmente, são abertas empresas chamadas “Sociedade de Propósito Específico” (SPES), cujo tipo de sociedade é independente, possuindo CNPJ separado da empresa principal, evitando-se que revezes ou impactos de determinado empreendimento possam atingir a empresa idealizadora.

A empresa também se mantém atualizada com as mudanças na legislação tributária e ajusta sua estratégia conforme necessário. Isso inclui monitorar alterações nas alíquotas de impostos, regulamentos fiscais e interpretações fiscais recentes.

15.2 GOVERNANÇA, CONTROLE E GESTÃO DE RISCO FISCAL GRI 207-2

A Alphaville S.A. possui políticas e procedimentos de gestão tributária, definindo responsabilidades, fluxos de aprovação e processos para cumprimento das obrigações fiscais. Essas políticas estão disponíveis nos sistemas internos para toda a organização.

A área Contábil/Fiscal é responsável pela gestão tributária, trabalhando em estreita colaboração com as demais áreas da empresa. A Companhia realiza com frequência avaliações abrangentes dos riscos tributários. Esse processo envolve identificar áreas de maior exposição, definindo estratégias de mitigação de riscos para cada cenário.

Conformidade tributária, monitoramento e revisão tributárias, treinamento e conscientização e o relacionamento com as autoridades fiscais, são algumas das atribuições desenvolvidas pela gestão tributária da Alphaville S.A.

15.3 ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS E GESTÃO DE SUAS PREOCUPAÇÕES QUANTO A TRIBUTOS

GRI 207-3

Adotamos uma abordagem que consiste em identificar as partes interessadas relevantes no contexto tributário de nossas operações, o que envolve acionistas, clientes, fornecedores, funcionários, comunidades locais e autoridades fiscais. O entendimento das expectativas, necessidades e preocupações permite à Companhia direcionar os esforços de gestão, equacionando essas diferentes perspectivas.

Mediante o estabelecimento de canais de comunicação com cada uma das partes interessadas sobre as políticas, práticas e desempenho tributário da empresa, a Alphaville S.A. atinge o objetivo de divulgar as informações relevantes de forma clara e acessível, além de

fornecer atualizações periódicas sobre questões tributárias e a posição da empresa em relação a cada um dos stakeholders.

Adicionalmente, desenvolvemos um processo de engajamento proativo com as partes interessadas sobre questões tributárias relevantes. Este processo inclui consultas formais e informais, reuniões, fóruns de discussão e outras formas de interação que permitem às partes interessadas expressar suas preocupações, fornecer feedback e obter esclarecimentos.

Ao envolver as partes interessadas e gerenciar suas preocupações relacionadas às questões fiscais, a Companhia estabelece relacionamentos de confiança, além de reduzir riscos financeiros e legais. O processo contribui para uma governança tributária sólida e promove uma cultura de transparência e responsabilidade.

15.4 RELATO PAÍS-A-PAÍS

GRI 207-4

Não se aplica para o negócio e estrutura da Alphaville S.A.

AMBIENTE & SUSTENTABILIDADE ECOLÓGICA

16. Materiais

- 16.1** Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume
- 16.2** Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados
- 16.3** Produtos e suas embalagens reaproveitados

17. Energia

- 17.1** Consumo de energia dentro da organização
- 17.2** Consumo de energia fora da organização
- 17.3** Intensidade energética
- 17.4** Redução do consumo de energia
- 17.5** Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços

18. Águas e efluentes

- 18.1** Interações com a água como um recurso compartilhado
- 18.2** Gestão de impactos relacionados ao descarte de água
- 18.3** Captação de água
- 18.4** Descarte de água
- 18.5** Consumo de água

19. Biodiversidade

- 19.1** Unidades operacionais próprias, arrendadas ou geridas dentro ou nas adjacências de áreas de proteção ambiental e áreas de alto valor de biodiversidade situadas fora de áreas de proteção ambiental
- 19.2** Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade
- 19.3** Habitats protegidos ou restaurados
- 19.4** Espécies incluídas na lista vermelha da IUCN e em listas nacionais de conservação com habitats em áreas afetadas por operações da organização

20. Emissões

- 20.1** Emissões diretas (escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)
- 20.2** Emissões indiretas (escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia
- 20.3** Outras emissões indiretas (escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)
- 20.4** Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)
- 20.5** redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)

20.6 Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)

20.7 Emissões de NOX, SOX e outras emissões atmosféricas significativas

21. Resíduos

- 21.1** Geração de resíduos e impactos significativos relacionados
- 21.2** Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos
- 21.3** Resíduos gerados
- 21.4** Resíduos não destinados para disposição final
- 21.5** Resíduos destinados para disposição final

22. Avaliação ambiental de fornecedores

- 22.1** Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais
- 22.2** Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas

16. MATERIAIS

GRI 301

A Alphaville S.A gerência a aquisição de materiais em suas obras com uma política de suprimentos que abrange todo o processo de compras, incluindo um comitê de aprovação. Em 2022, 84,15% dos insumos foram provenientes de matéria-prima ou materiais renováveis.

16.1 MATERIAIS UTILIZADOS, DISCRIMINADOS POR PESO OU VOLUME

GRI 301-1

Materiais renováveis	114.913,00 T
Materiais não renováveis	21.634,11 T

16.2 MATÉRIAS-PRIMAS OU MATERIAIS RECICLADOS UTILIZADOS

GRI 301-2

Em virtude dos modos de construção utilizados, a empresa atualmente não busca materiais reciclados, priorizando no lugar materiais reutilizados, sempre que possível.

16.3 PRODUTOS E SUAS EMBALAGENS REAPROVEITADOS

GRI 301-3

Sempre que possível durante as obras, os materiais disponíveis são reaproveitados. Alguns exemplos são madeira de escoramentos e formas diversas de concretagens, assim como o reaproveitamento de solo argiloso cascalhado de estradas desligadas pelas obras.

17. ENERGIA

GRI 302

A Alphaville S.A. busca melhor eficiência energética em seus empreendimentos. As atividades que mais consomem energia são a queima de combustíveis fósseis e o consumo energético nos canteiros de obra.

Visando melhorar a eficiência energética, foram instaladas luminárias de LED nas vias públicas dos empreendimentos sempre que autorizado pelos órgãos competentes. Nas construções dos projetos Alpha Casas e há redução significativa do consumo de energia em virtude do método de construção, que utiliza peças pré-fabricadas, e são instalados painéis fotovoltaicos que geram 80% da energia necessária para manter a residência.

17.1 CONSUMO DE ENERGIA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO GRI 302-1

	2022	2021	2020
Combustíveis - Fontes não renováveis	26.908.170 MJ	24.954.455 MJ	29.287.284 MJ
Combustíveis - Fontes renováveis	348.017 MJ	527.821 MJ	813.989 MJ
Consumo de eletricidade	523.603 MJ	527.821 MJ	813.989 MJ
Consumo energético total dentro da organização	27.779.935 MJ	25.482.276 MJ	30.101.273 MJ

17.2 CONSUMO DE ENERGIA FORA DA ORGANIZAÇÃO GRI 302-2

Não se aplica.

17.3 INTENSIDADE ENERGÉTICA GRI 302-3

Calculada com base na energia consumida apenas dentro da organização (escritórios sede e veículos atrelados à ela), e considerando no cômputo o gasto energético em combustíveis (Diesel e Etanol) e energia elétrica (uso da rede elétrica), a intensidade energética total calculada para a organização em 2022 foi de 1.047.105,74 MJ/HA.

17.4 REDUÇÃO DO CONSUMO DE ENERGIA GRI 302-4

O volume da redução não foi calculado. Mas durante o período avaliado foram realizadas campanhas de educação ambiental, distribuição de placas informativas nos canteiros de obras e em cima das tomadas nos escritórios, priorização da luz de LED e manutenções periódicas no ar-condicionado. Para a redução do consumo de diesel, foram realizadas inspeções periódicas nas máquinas e equipamentos. Esperamos assim ter obtido reduções tanto no consumo via rede elétrica quanto no consumo de combustíveis.

17.5 REDUÇÕES NOS REQUISITOS ENERGÉTICOS DE PRODUTOS E SERVIÇOS
GRI 302-5

A Alphaville S.A. adota práticas sustentáveis em seus projetos de construção de casas, como as Alpha Casas. Essas casas utilizam método de construção a seco, com steel frame, um sistema mais industrializado, seguro, resistente e durável que o modelo tradicional de construção. Além disso, o método construtivo das Alpha Casas gera até 90% menos resíduos do que uma construção convencional, reduzindo a emissão de gases do efeito estufa e a quantidade de

poluentes gerados em uma obra. A empresa também utiliza tecnologias que ampliam a eficiência e o conforto térmico e acústico das residências, reduzem o consumo de materiais elétricos e hidráulicos e aumentam a área construída. A Alphaville S.A. está deste modo mostrando, na prática, como está completamente comprometida com a sustentabilidade em seus projetos.

SISTEMA SUSTENTÁVEL DE CONSTRUÇÃO À SECO

PROJETO
ALPHA CASAS



Construção à seco com peças pré-montadas em Steel frame.



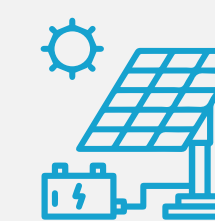
Redução de até 85% na emissão de poluentes.



Redução de até 90% do consumo de água



Construção **3 vezes** mais rápida



Painéis fotovoltaicos: **economia de até 80%** do consumo de energia

18. ÁGUAS E EFLUENTES

GRI 303

18.1 INTERAÇÕES COM A ÁGUA COMO UM RECURSO COMPARTILHADO GRI 303-1

O consumo de água pela Alphaville se dá pelos seguintes meios:

- » Fornecimento de água por concessionárias
- » Captação de água subterrânea através de poços
- » Captação de água pluvial
- » Captação em corpo hídrico
- » Compra de água potável em galões
- » Utilização de água de reuso
- » Captação em lagoas naturais e artificiais

Em todas estas instâncias, é sempre realizado monitoramento hídrico, com laudos de potabilidade, e também sempre são realizadas palestras de educação ambiental com todos os colaboradores. Por fim, também sempre é incluída a sinalização educativa necessária de cada caso.

Importante mencionar que os impactos da empresa nos corpos hídricos são endereçados aos Stakeholders, clientes e fornecedores através de palestras, reuniões, relatórios internos e externos, e divulgação de ações através do programa de comunicação social e do relatório de biodiversidade com divulgação interna.

18.2 GESTÃO DE IMPACTOS RELACIONADOS AO DESCARTE DE ÁGUA GRI 303-2

Quanto ao descarte de efluentes, parte é direcionada para tratamento de esgoto das concessionárias e parte é utilizada em tanque impermeável ou banheiros químicos, como limpeza e descarte para local licenciado, sempre acompanhado de Manifestos de Transporte de Resíduos (MTRs). Além disso, o descarte de efluentes perigosos é realizado com empresas e/ou aterros licenciados, novamente sempre acompanhado de MTRs.



BACIAS HIDROGRÁFICAS ONDE A ORGANIZAÇÃO CAUSA IMPACTOS SIGNIFICATIVOS

- » Jardim Ponta Grossa: Bacias Ribeira e Tibagi
- » Terras Alpha Cascavel: Bacia do Paraná 3
- » Terras Alpha Ceará: Bacia Hidrográfica Metropolitana
- » Alphaville Guarajuba: Bacia do Rio Jacuipe
- » Terras Alpha Nova Esplanada: Bacias do Sorocaba e Médio Tietê

18.3 CAPTAÇÃO DE ÁGUA GRI 303-3

A Alphaville S.A. utiliza predominantemente água superficial captada por caminhões-pipa para as atividades de implantação de seus empreendimentos. A água potável para consumo dos trabalhadores é obtida por poços subterrâneos outorgados e por compra de água potável de empresas regularizadas, e passa por análise para verificar a potabilidade. Durante a implantação, 80% da água é infiltrada e evaporada para diminuir a dispersão de poeira.

CAPTAÇÃO TOTAL DE ÁGUA, EM MEGALITROS

	2022	2021	2020
Água de superfície	26,28	71,3285	7,2060
Água subterrânea	9,186	8	4,7223
Água de terceiros	7,3513	0	0,13
Total	42,8173	79,3285	12,0583

No último ano a Alphaville S.A. conseguiu cortar o consumo total de água entre todos seus empreendimentos em 46%, graças à aplicação de técnicas de construção mais eficientes e de práticas de economia de água nos canteiros.

CAPTAÇÃO DE ÁGUA POR FONTE, EM MEGALITROS

	2022	2021	2020
Água doce (sólidos dissolvidos totais ≤1.000 mg/L)	42,8173	79,3285	7,206019
Outros tipos de água (sólidos dissolvidos totais >1.000 mg/L)	0	0	3,8295
Total	42,8173	79,3285	11,035519

CAPTAÇÃO TOTAL DE ÁGUA EM ÁREAS COM ESTRESSE HÍDRICO, EM MEGALITROS

	2022	2021	2020
Água de superfície	-	7,897	2,866
Água subterrânea	9,12	5,23	0,9635
Total	9,12	13,127	3,8295

No último ano a Alphaville S.A. conseguiu cortar completamente a captação de água de superfície em áreas com estresse hídrico.

18.4 DESCARTE DE ÁGUA GRI 303-4

Não há descarte direto de efluentes em corpos d'água, sendo o descarte feito por meio da drenagem pluvial. A gestão de água considera ações de reuso e captação de água de telhados, e em alguns casos é reaproveitado o efluente da lavagem das betoneiras. As águas pluviais e drenadas dos equipamentos de ar-condicionado são destinadas para serviços de limpeza, irrigação e outras aplicações que não envolvam consumo. Ainda com relação à geração de efluentes, parte da água utilizada durante as obras infiltra no solo ou evapora, enquanto a outra parte é coletada e transportada para tratamento adequado em uma Estação de Tratamento de Efluente (ETE), realizada por empresas regularizadas ambientalmente. Alguns empreendimentos possuem ETE própria, permitindo receber o efluente durante a execução do projeto.

Existem diferentes soluções para o tratamento de efluentes, que precisam ser planejados conforme a localização, licenciamento e características do entorno. A água do canteiro de obras é descartada como efluente para fossa séptica, para ETE do empreendimento, para banheiros químicos ou para concessionária local que tenha rede de esgoto em área próxima. Em outros casos, as obras contam com a possibilidade de ligação com a rede pública, considerando a existência de tubulações nas proximidades das obras.

Todo o efluente gerado pelos trabalhadores é coletado e armazenado em caixas estanques, sendo destinado periodicamente por empresa licenciada para uma ETE. Efluentes provenientes da lavagem de betoneiras ou bicas de caminhões de concreto passam por um sistema de decantação e filtragem, com posterior reutilização da água. O resíduo sólido gerado desse processo é enviado para descarte de resíduos classe A, licenciado.

DESCARTE TOTAL DE ÁGUA EM MEGALITROS, POR TIPO DE DESTINAÇÃO

	2022	2021	2020
Água de superfície	9,12	57,056	5,7648
Água subterrânea	0,066	6,4	0

No último ano a Alphaville S.A. conseguiu cortar drasticamente o descarte de água, devido à técnicas de construção mais eficientes e práticas de controle do desperdício.

DESCARTE TOTAL DE ÁGUA, EM MEGALITROS, POR NÍVEL DE TRATAMENTO

	2022	2021	2020
Fonte A: infiltração natural	-	67,762	5,0442
Fonte B: efluente doméstico coletado e disposto em ETE para tratamento	9,186	3,5664	2,1618

No último ano a Alphaville S.A. conseguiu cortar drasticamente o descarte de água por infiltração natural

18.5 CONSUMO DE ÁGUA

GRI 303-5

No ano de 2022, o consumo total de água, em todas as áreas e escritórios, foi de **50,4840 Megalitros.**



19. BIODIVERSIDADE

GRI 304

A Companhia possui uma equipe especializada em gestão ambiental, responsável por planejar e cumprir as condicionantes ambientais e a legislação aplicável. A Alphaville S.A. busca reduzir o impacto em relação à biodiversidade local e avança nas práticas de preservação.

19.1 UNIDADES OPERACIONAIS PRÓPRIAS, ARRENDADAS OU GERIDAS DENTRO OU NAS ADJACÊNCIAS DE ÁREAS DE PROTEÇÃO AMBIENTAL E ÁREAS DE ALTO VALOR DE BIODIVERSIDADE SITUADAS FORA DE ÁREAS DE PROTEÇÃO AMBIENTAL GRI 304-1

A Alphaville S.A. possui cinco loteamentos recentes localizados dentro ou nas adjacências de áreas protegidas ou de áreas de alto valor de biodiversidade, mas fora de áreas protegidas:

UNIDADES OPERACIONAIS PRÓXIMAS DE ÁREAS DE PROTEÇÃO AMBIENTAL	
Loteamento	Área Protegida
Jardim Alpha Ponta Grossa (PR)	Parque Estadual de Vila Velha e Parque Nacional dos Campos Gerais
Alphaville Guarajuba (BA)	APA Lagoas de Guarajuba
Terras Alpha São José dos Campos (SP)	ARIE Pedra Branca
Alphaville 3 Praias (ES)	UC Morro da Pescaria
Alphaville Comercial 5 (CE)	APA do Rio Pacoti Reserva Extrativista do Batoque

19.2 IMPACTOS SIGIFICATIVOS DE ATIVIDADES, PRODUTOS E SERVIÇOS NA BIODIVERSIDADE GRI 304-2

IMPACTOS AMBIENTAIS CAUSADOS PELA ALPHAVILLE S.A.	
Impactos ambientais negativos controlados pela Alphaville S. A.	
Reversíveis	Irreversíveis
Alteração da qualidade do ar	Supressão de indivíduos da flora
Particulados em suspensão	Supressão de ecossistemas
Intervenções em APP/Reserva Legal	Alteração da paisagem
Ocorrência de processos erosivos	Perda de habitats para a fauna
Assoreamento de corpos hídricos	
Alteração de volume e fluxo de águas	
Alteração de qualidade ambiental dos recursos hídricos e do solo	

19.3 HABITATS PROTEGIDOS OU RESTAURADOS

GRI 304-3

Ações de proteção e/ou restauração ambiental realizadas em empreendimentos

Loteamento	Ação
Jardim Ponta Grossa	Plantio de 65 mudas em uma área de 388 m ² como forma de compensação a intervenção em APP
Terras Alpha Cascavel	500m ² de área de compensação ambiental. Área ainda sendo analisada pelo Instituto Água e Terra, aguardando aprovação
Terras Alpha São José dos Campos	11 hectares de recuperação vegetal com reintrodução de espécies nativas
Alphaville 3 Praias	Plano de Recuperação de Áreas Degradadas de 4,3 hectares, incluindo conexões com 5 corredores ecológicos.
Alphaville Guarajuba	Área da lagoa cercada e sinalizada, com 2 hectares de áreas verdes preservadas associados. Além disso, 5 hectares de compensação ambiental em corredor ecológico. Por fim, Plano de Recuperação de Áreas Degradadas de 1,8 hectares.



19.4 ESPÉCIES INCLUÍDAS NA LISTA VERMELHA DA IUCN E EM LISTAS NACIONAIS DE CONSERVAÇÃO COM HABITATS EM ÁREAS AFETADAS POR OPERAÇÕES DA ORGANIZAÇÃO

GRI 304-4

Fauna

A Alphaville S.A. realiza monitoramento da fauna em seus empreendimentos, identificando as espécies presentes e adotando medidas de afastamento durante a supressão vegetal. Em alguns empreendimentos, é realizado o monitoramento de passagens da fauna para aumentar a biodiversidade e fluxo gênico.

O projeto de **Alphaville Guarajuba (BA)**, entregue no 4º trimestre de 2022, foi desenhado para preservar a fauna e a flora local, especialmente tartarugas marinhas. Nisso se inclui o Programa de Monitoramento Luminotécnico, que visa minimizar os impactos da ftopoluição ambiental. Na região são realizadas pesquisas e manejo de cinco espécies da fauna consideradas ameaçadas de extinção: Lagartinho do Abaeté (*Ameivula abaetensis*), Tartaruga de pente (*Eretmochelys imbricata*), Tartaruga Oliva (*Lepidochelys olivacea*), Tartaruga Cabeçuda (*Caretta caretta*), Tartaruga Verde (*Chelonia mydas*)



Já o Terras Alpha São José dos Campos possui em seu território duas espécies da fauna consideradas ameaçadas de extinção: Águia-cinzenta (*Urubitinga coronata*) e o Lobo-Guará (*Chrysocyon brachyurus*), ambas espécies também de grande importância cultural na região.

Flora

A Alphaville S.A. implementa sempre o Plano de Recuperação das Áreas Degradadas em seus empreendimentos, restaurando áreas degradadas próximas aos empreendimentos com o plantio de mudas arbóreas nativas. Essa ação contribui para o sequestro de carbono, restauro parcial do microclima, restauro parcial da biodiversidade e restauro parcial do solo e dos recursos hídricos. As áreas reflorestadas são monitoradas anualmente até a completa estabilização natural. A empresa também faz doação das mudas como compensação ambiental, geralmente plantadas na mesma bacia hidrográfica

	Criticamente Ameaçadas de Extinção (CR)	Ameaçadas de Extinção (EN)	Vulneráveis (VU)
FAUNA	<i>Urubitinga coronata</i>	<i>Felis wieddi</i> <i>Felis pardalis</i> <i>Felis tigrinus</i> <i>Ameivula abaetensis</i> <i>Eretmochelys imbricata</i> <i>Lepidochelys olivacea</i> <i>Caretta caretta</i> <i>Chelonia mydas</i> <i>Mimus gilvus</i>	<i>Chrysocyon brachyurus</i> <i>Chaetomys subspinosus</i> <i>Glaucomastix abaetensis</i>
FLORA		<i>Handroanthus serratifolius</i> <i>Andira marauensis</i> <i>Couratari asterotricha</i> <i>Licania arianeae</i>	<i>Jacquinia armillaris</i> <i>Zeyherria tuberculosa</i>



20. EMISSÕES

GRI 305

A Alphaville S.A. busca minimizar o impacto ambiental de suas atividades, mantendo a intenção de implementar o inventário de emissões de gases do efeito estufa (GEE). Entre as iniciativas estão projetos de residências com processos menos intensivos e produtos renováveis e a recuperação de áreas degradadas. A empresa também adota medidas como construir em até no máximo 30% das áreas dos empreendimentos, foco em energia renovável e gestão do consumo de combustíveis em seus equipamentos pesados. Medidas de controle de emissões atmosféricas são realizadas com medições mensais nos veículos que circulam nas obras, monitorando níveis de densidade.

Além destas iniciativas, a Companhia realizou inventário das emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) por meio da metodologia de Análise de Ciclo de Vida (ACV) na obra do Alphaville 3 Praias em Guarapari (ES), o primeiro inventário do tipo para a empresa, que já está sendo utilizado como referência para outros inventários semelhantes, atualmente em processo de preparação. Este inventário incorporou emissões de Escopo 1 (diretamente causadas pela operação).



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

Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE), em kg de CO2 equivalente (Global Warming Potential), estimadas para a unidade Alphaville 3 Praias (ES)

Emissões de GEE de construções	9.165.192
Emissões de GEE de transportes	2.440.464
Emissões de GEE de produtos	7.358.146
Total de emissões diretas (Escopo 1) de GEE	17.963.802

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

Ainda não foram levantados dados referentes a emissões indiretas de Escopo 2 em atividades da Alphaville.

20.3 OUTRAS EMISSÕES INDIRETAS (ESCOPO 3) DE GASES DE EFEITO ESTUFA (GEE) GRI 305-3

Ainda não foram levantados dados referentes a emissões indiretas de Escopo 3 em atividades da Alphaville.



20.4 INTENSIDADE DE EMISSÕES DE GASES DE EFEITO ESTUFA (GEE)
GRI 305-4

Sendo os dados obtidos até agora sobre emissões de GEE apenas preliminares e referentes à uma única obra, não é possível ainda calcular a intensidade de emissões da empresa.

20.5 REDUÇÃO DE EMISSÕES DE GASES DE EFEITO ESTUFA (GEE)
GRI 305-5

Ainda não foi possível calcular a redução de emissões de GEE da empresa, embora seja muito provável de que as novas práticas de construção em steel frame estejam diminuindo significativamente as emissões.

20.6 EMISSÕES DE SUBSTÂNCIAS QUE DESTROEM A CAMADA DE OZÔNIO (SDO)
GRI 305-6

Ainda não foram levantados dados referentes à emissões de Substâncias Destrutivas de Ozônio (SDO) em atividades da Alphaville, ainda que avaliações preliminares indiquem que estas sejam muito baixas.

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

Ainda não foram levantados dados referentes a emissões de outras substâncias de contribuição significativa ao efeito estufa em atividades da Alphaville, ainda que avaliações preliminares indiquem que estas sejam muito baixas.

21. RESÍDUOS

GRI 306

A Alphaville S.A. busca mitigar os impactos da geração de resíduos, através de treinamentos de colaboradores e funcionários e através do Plano de Controle de Resíduos Sólidos. Neste plano, a empresa adota baias demarcadas e sinalizadas respectivamente para resíduos comuns, perigosos e recicláveis. Também promove campanhas de educação ambiental, coleta seletiva, sinalização e placas educativas. O descarte de todos os resíduos gerados é feito em conformidade com a legislação (Política Nacional de Resíduos Sólidos - Lei nº 12.305/2010, bem como legislações estaduais) e enviado para aterros, empresas de reaproveitamento e centro de reciclagem devidamente licenciados. Com o projeto de construção a seco Alpha Casas e Reserva Alpha, há uma redução de 90% do total de resíduos normalmente gerados nos processos construtivos convencionais.



21.1 GERAÇÃO DE RESÍDUOS E IMPACTOS SIGNIFICATIVOS RELACIONADOS GRI 306-1



A geração de resíduos da Alphaville se dá principalmente através dos processos de: terraplenagem; drenagem de águas pluviais; instalação, uso e manutenção das redes de água, esgoto e eletricidade; fechamento e pavimentação do terreno; instalação da iluminação pública; instalação de sinalização de acessibilidade; práticas de paisagismo; instalação e manutenção de segurança eletrônica.

21.2 GESTÃO DE IMPACTOS SIGNIFICATIVOS RELACIONADOS A RESÍDUOS

GRI 306-2

Descarte de todos os resíduos gerados é feito de forma correta, através de aterros, empresas de reaproveitamento e/ou centros de reciclagem devidamente licenciados. Todos os terceiros envolvidos possuem MTRs, termos de doação e certificado de destinação final, e são vistoriados em campo.

TIPOS DE RESÍDUOS E DESTINAÇÕES

Classe A Resíduos recicláveis, são doados para associações ou cooperativas de catadores de recicláveis de cada localidade.

Classe B Resíduos de construção civil recicláveis, são destinados para usinas de reciclagem de materiais de construção.

Classe C Resíduos de construção civil não recicláveis e não perigosos, são destinados para aterros sanitários.

Classe D Resíduos de construção civil não recicláveis mas perigosos, são destinados apenas para empresas licenciadas, capazes de realizar o descarte correto de acordo com cada resíduo.



21.3 RESÍDUOS GERADOS

GRI 306-3

Peso total dos resíduos gerados, em toneladas*

	2022	2021
Classe A (Reciclagem Artesanal)	866,98	1.773,89
Classe B (Reciclagem Industrial)	273,05	58,25
Classe C (Não recicláveis e não perigosos)	1606,01	63,00
Classe D (Não recicláveis e Perigosos)	14,36	0,056
Total	2760,40	1.895,20

Todos os resíduos são pesados, transportados e destinados/transformados de forma adequada por empresas licenciadas, conforme normativas ambientais vigentes.

21.4 RESÍDUOS NÃO DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL

GRI 306-4

Não há registro de resíduos que não foram destinados à disposição final no período em questão.

21.5 RESÍDUOS DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL

GRI 306-5

Todos os resíduos foram encaminhados para destinação adequada, em um total de 2760,4 toneladas de resíduos encaminhados.

22. AVALIAÇÃO AMBIENTAL DE FORNECEDORES

GRI 308

A Alphaville S.A. seleciona seus fornecedores com base em critérios ambientais e os orienta durante a execução dos serviços. Lembrando que todos os fornecedores que atuam em nossas obras precisam obrigatoriamente apresentar suas licenças ambientais para as atividades exercidas, atualizadas.

Devido a esforços já realizados em anos anteriores, neste ano não foram encerradas relações de negócio com nenhum fornecedor por razão de risco de impactos ambientais negativos. No ano anterior, esta tinha sido a solução encontrada para 39% dos fornecedores de então.

22.1 NOVOS FORNECEDORES SELECIONADOS COM BASE EM CRITÉRIOS AMBIENTAIS

GRI 308-1

Em 2022, a Alphaville S.A. selecionou **100%** de seus fornecedores com base em critérios ambientais.

22.2 IMPACTOS AMBIENTAIS NEGATIVOS DA CADEIA DE FORNECEDORES E MEDIDAS TOMADAS

GRI 308-2

Devido a medidas tomadas nos anos anteriores, onde houve encerramento de contratos com fornecedores de alto risco de impactos ambientais negativos, neste ano não obtivemos ocorrências registradas de impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores.

EMPREGO, TRABALHO & CAPACITAÇÃO

23. Emprego

23.1 Novas contratações e rotatividade de empregados

23.2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial

23.3 Licença maternidade/paternidade

24. Relações de trabalho

24.1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais

25. Saúde e segurança do trabalho

25.1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho

25.2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes

25.3 Serviços de saúde do trabalho

25.4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho

25.5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho

25.6 Promoção da saúde do trabalhador

25.7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios

25.8 Trabalhadores cobertos por sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho

25.9 Acidentes de trabalho

25.10 Doenças profissionais

26. Capacitação e educação

26.1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado

26.2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira

26.3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho de desenvolvimento de carreira

23. EMPREGO

GRI 401

Refletindo as preocupações da Companhia sobre as relações de trabalho de todos os envolvidos com as operações, foram implementados um conjunto de códigos e políticas visando endereçar os diversos aspectos das relações com os trabalhadores. Abaixo apresentamos os principais instrumentos a que todos devem observar:

- » Código de Ética e de Conduta
- » Política Anticorrupção
- » Política de Brindes e Presentes
- » Política de Gestão de Consequências
- » Política de Prevenção e Combate a Lavagem de Dinheiro

A Alphaville S.A. adota medidas para identificar e abordar situações em que o trabalho na cadeia de fornecedores pode não ocorrer em conformidade com marcos institucionais, onde destacamos os procedimentos abaixo:

- **Avaliação para contratação de fornecedores:** na contratação todos passam por um processo de avaliação robusto, onde vários pontos são avaliados para a contratação ou não. Este

processo fica a cargo de forma conjunta entre área de suprimentos e auditoria interna.

- **Avaliação periódica de fornecedores:** após contratação, mensalmente o fornecedor disponibiliza no sistema de controle documental (TRC), os documentos trabalhistas obrigatórios (FGTS, INSS, Benefícios, documentos e laudos de saúde e segurança do trabalho etc.) de toda a sua equipe alocada. O processo prossegue com a auditoria externa dos documentos recebidos, garantindo a integridade das relações de trabalho das equipes terceirizadas.
- **Fornecedores não aderentes:** todos os fornecedores alocados em nossas obras são monitorados e pontuados por consultoria externa, quanto suas obrigações relacionadas aos requisitos trabalhistas definidos em contrato. A depender da recorrência e gravidade dos problemas identificados nas auditorias, os fornecedores poderão ser notificados ou terem suspensos os contratos de fornecimento com a Alphaville S.A.
- **Ingresso de colaborador terceirizado:** ao iniciar as atividades na Companhia, a empresa terceirizada deverá apresentar documentação de registro, caso contrário não será autorizada a entrada do novo colaborador terceirizado nas dependências da empresa.

23.1 NOVAS CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE DE EMPREGADOS
GRI 401-1

Taxa de contratação por gênero (%)	2022	2021	2020
Homens	26,5	47,2	33,6
Mulheres	28,6	49,1	39,3
Total	27,6	48,2	36,5

Taxa de contratação por faixa etária (%)	2022	2021	2020
Abaixo de 30 anos	43,2	69,9	56,2
Entre 30 e 50 anos	22,2	39,6	27,5
Acima de 50 anos	14,3	15,0	26,7

A Alphaville S.A. contratou 86 empregados durante o ano de 2022. Nestas novas contratações contemplam todos os níveis (inclusive conselheiros não remunerados), exceto estagiários. Sendo 46 mulheres e 40 homens, e 38 empregados com idade abaixo de 30 anos, 45 entre 30 e 50 anos e 3 acima de 50 anos.

O quadro de colaboradores em dezembro de 2022 era formado por 312 colaboradores próprios, incluindo conselheiros não remunerados e excluindo estagiários, sendo 161 mulheres (52%) e 151 homens (48%). Desses, 28% com idade abaixo de 30 anos, 65% entre 30 e 50 anos e 7% acima de 50 anos.

Taxa de rotatividade por gênero (%)	2022	2021	2020
Homens	23,5	36,6	35,0
Mulheres	29,2	35,0	51,3

Taxa de contratação por faixa etária (%)	2022	2021	2020
Abaixo de 30 anos	39,2	49,5	60,3
Entre 30 e 50 anos	21,7	30,8	35,2
Acima de 50 anos	19,0	10,0	36,7

23.2 BENEFÍCIOS OFERECIDOS A EMPREGADOS EM TEMPO INTEGRAL QUE NÃO SÃO OFERECIDOS A EMPREGADOS TEMPORÁRIOS OU DE PERÍODO PARCIAL
GRI 401-2

Benefícios e serviços são vantagens e facilidades que a Alphaville oferece aos seus colaboradores com o intuito de proporcionar segurança, tranquilidade, comodidade, flexibilidade tanto no ambiente de trabalho quanto no externo e, corroborando com o valor respeito, a Companhia oferece:

- **Seguro de Vida** - concede aos colaboradores próprios, sem custo, o seguro de vida em grupo.
- **Plano de Saúde** - concede aos seus colaboradores e seus dependentes o seguro saúde. Para este item, a Companhia custeia a mensalidade do titular e dos seus filhos.
- **Plano Odontológico** - oferece (opcional) aos seus colaboradores e seus dependentes várias categorias de plano odontológico.
- **Refeição/Alimentação** - mensalmente os colaboradores da Alphaville recebem o vale refeição ou o vale alimentação, conforme opção do colaborador, para sua alimentação. A Companhia custeia 95% do valor.

• **Vale Transporte** - mensalmente os colaboradores da Alphaville recebem, conforme sua opção, o vale transporte. O colaborador participa com 5% do valor salarial.

- Para os estagiários, o valor de auxílio condução de R\$ 250,00 é pago mensalmente em folha de pagamento e está isento de desconto.

• **Auxílio Creche** - com o objetivo de contribuir com o novo e melhor momento da colaboradora, a Alphaville oferece o reembolso creche ou babá, onde a colaboradora pode, até 2 anos do seu bebê ter uma ajuda, através de reembolso, das despesas relacionadas aos cuidados do(a) filho(a).

• **Licença maternidade/paternidade** - pensando em promover o bem-estar e a saúde dos colaboradores e dos seus dependentes, a Alphaville oferece os benefícios de extensão de licença maternidade por 2 meses além da previsão legal e, de mais 15 dias na licença paternidade, além da previsão legal. Os salários neste período de extensão são mantidos, assim como os benefícios.

• **Complemento de Auxílio-Doença | Acidente de Trabalho** - conforme legislação, as organizações devem pagar os salários dos seus colaboradores nos primeiros 15 dias de afastamento, após esse período, a Previdência Social assume o valor. Na Alphaville, o colaborador que por uma questão de saúde tiver que se afastar do trabalho, terá a extensão de 45 dias, desta forma, o colaborador receberá da Companhia os 60 primeiros dias de afastamento. Essa iniciativa mostra o quão importante é para Alphaville, o bem-estar e o cuidado com o colaborador.

• **Day Off** - mais uma vez pensando em contribuir para a experiência do colaborador, no mês de aniversário do colaborador, ele tem um dia de folga abonada para aproveitar no âmbito familiar.

• **Jornada Flexível** - para que os colaboradores tenham mais mobilidade e possam aproveitar melhor o tempo, a Companhia concede o benefício de jornada flexível, que consiste em dar alternativas no horário de início da jornada.

• **Home Office** - O colaborador tem dois dias na semana para trabalhar de forma remota, conforme aditivo contratual e alinhamento prévio com o gestor. A prática do home office visa elevar a produtividade nas atividades diárias, elevar a qualidade de vida dos colaboradores, buscando a flexibilidade de horário e favorecendo o equilíbrio entre vida pessoal e profissio-

nal, elevar engajamento e satisfação com o trabalho, reduzir o absenteísmo, fortalecer a relação de confiança entre os gestores e suas respectivas equipes, promover a sustentabilidade ambiental e organizacional, além de contribuir com a mobilidade urbana.

• **Auxílio Home Office/Telefonia** - Todos os colaboradores do escritório estão contemplados, sem diferenciação, com o objetivo de garantir a conexão durante o home office, reunião externa ou viagem. Para os liderados é concedido um modem e para os líderes, é disponibilizado um valor via folha de pagamento mensalmente. Para os colaboradores alocados em obra, o conceito é diferente, pois há a necessidade do trabalho presencial, o auxílio é pensando no deslocamento entre canteiro e campo. O valor mensal é via folha de pagamento.

Para a Alphaville, o bem-estar, a qualidade de vida e a saúde do colaborador são essenciais para um bom resultado no trabalho e na vida.

23.3 LICENÇA MATERNIDADE/PATERNIDADE
GRI 401-3

Todos os empregados próprios têm direito a licença maternidade/paternidade, conforme legislação. Além disso, a Companhia oferece a extensão destas licenças para aqueles que solicitarem e estiverem aderentes às regras da Companhia.

Licenças maternidade/paternidade por gênero	2022	2021	2020
Homens	4	4	n/a
Mulheres	3	6	n/a
Total	7	10	n/a

Retornos após licença maternidade/paternidade por gênero	2022	2021	2020
Homens	4	4	n/a
Mulheres	3	6	n/a
Total	7	10	n/a

Taxa retorno após licença maternidade/paternidade por gênero (%)	2022	2021	2020
Homens	100	n/a	n/a
Mulheres	100	n/a	n/a

Taxa retenção após licença maternidade/paternidade por gênero (%)	2022	2021	2020
Homens	75	n/a	n/a
Mulheres	100	n/a	n/a

24. RELAÇÕES DE TRABALHO

GRI 402

24.1 PRAZO MÍNIMO DE AVISO SOBRE MUDANÇAS OPERACIONAIS

GRI 402-1

Nos últimos anos, a Alphaville promoveu uma mudança significativa no modelo de trabalho dos colaboradores de escritório. A pandemia trouxe a realidade de que é possível trabalhar de forma remota e assim, implementou o trabalho híbrido, ou seja, os colaboradores trabalham 2 vezes na semana de casa. Essa mudança aconteceu de forma gradativa e, os colaboradores foram avisados com antecedência de, pelo menos, 30 dias e esse retorno ao escritório foi gradativo, ou seja, os colaboradores foram voltando aos poucos.

Em 2022 ocorreu uma mudança significativa de endereço do escritório corporativo, em que os colaboradores tiveram que se adequar ao novo lugar, e para que todos pudessem se organizar no âmbito profissional e pessoal, a comunicação foi realizada com 30 dias de antecedência.

Em relação às obras, que constituem as operações da Alphaville S.A., são planejadas com antecedência superior a 30 dias. No que tange os colaboradores próprios, mensalmente a Alphaville, representada pela equipe de Gente e Gestão, faz uma reunião com os gestores das obras para alinhamento das movimentações dos colaboradores. Essa ação consiste em definir a alocação de cada colaborador por empreendimento, considerando início e fim de um projeto. Com este processo, alterações das operações, são informadas aos colaboradores com antecedência superior a 30 dias.



25. SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

GRI 403

25.1 SISTEMA DE GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

GRI 403-1

Com objetivo de oferecer condições mais seguras e saudáveis, a Alphaville implementou um sistema de Gestão da Saúde e Segurança no Trabalho.

A Companhia aloca um Técnico de Segurança em cada obra, garantindo o cumprimento das exigências legais e de seu sistema de gestão em todas as atividades. Já os trabalhadores terceirizados realizam as atividades de vigilância, portaria, limpeza, serviços gerais da construção civil (movimentação de máquinas e equipamentos, terraplenagem, edificações, infraestrutura geral, paisagismo, entre outras atividades típicas da construção civil).

O sistema de gestão abrange tanto trabalhadores próprios como terceiros, com inspeções semanais de segurança, controlados em portal específico, execução de planos de ação, reuniões semanais de alinhamento, treinamentos obrigatórios e não obrigatórios das equipes terceirizadas, reuniões de Diálogos Diários de Segurança (DDS), reuniões mensais do Comitê de Segurança das Obras, auditorias internas, controle de acesso, gestão e armazenamento de documentos e auditoria trabalhista mensal.

Toda a documentação de terceiros gerada pelo processo é armazenada em um sistema de controle provido por uma empresa especializada. A documentação é inserida mensalmente no sistema, sendo posteriormente auditada por um escritório de advocacia trabalhista, visando garantir o cumprimento de toda legislação trabalhista e previdenciária por parte dos prestadores de serviços.

25.2 IDENTIFICAÇÃO DE PERICULOSIDADE, AVALIAÇÃO DE RISCOS E INVESTIGAÇÃO DE INCIDENTES

GRI 403-2

O processo utilizado para identificar condições perigosas ou insalubres tem início com a etapa de identificação dos perigos ocupacionais, realizadas no ambiente laboral.

Primeiramente é feita uma avaliação qualitativa denominada Análise Preliminar de Perigos (APP) no ambiente de trabalho, seguida da análise quantitativa dos perigos identificados por meio do Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT). O processo é concluído com a elaboração de um plano de monitoramento e controle dos fatores de risco críticos, registrados no Programa de Gerenciamento de Riscos Ambientais (PGR) de cada empreendimento e do corporativo.

Com base no PGR, são propostas medidas de controle administrativas, de proteção coletiva e individual. Os resultados das avaliações e da aplicação das medidas de controle são inseridos no sistema de gestão.

O controle e monitoramento dos perigos é realizado através de medidas administrativas e operacionais (mudanças de turno de trabalhos/métodos produtivos), instalação de sistemas de proteção coletiva (sinalização e isolamento das áreas de risco, barreiras físicas etc.) e individual (protetor auditivo, capacete de segurança, botina de segurança, entre outros).

A partir dos fatores de risco identificados no PGR, a Companhia elabora e gerencia o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO), definindo a rotina de exames médicos que cada empregado deverá realizar, controlando e monitorando a saúde ocupacional dos funcionários da Companhia.

Para trabalhadores terceiros, são exigidos e controlados por meio de um sistema de gestão de documentação, os documentos de gestão de Saúde e Segurança Ocupacional (PGR e PCMSO). A documentação é auditada pela equipe de Saúde e Segurança Ocupacional e por uma auditoria de terceira parte.

Nenhum colaborador, seja próprio ou terceiro, encontra-se fora dos controles, processos, acompanhamentos e procedimentos preventivos da Companhia.

Atendendo às exigências legais, previstas pelo sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional, os colaboradores são treinados em suas respectivas frentes de trabalho. A atuação dos técnicos de segurança do trabalho em campo garante que os colaboradores tenham um canal confiável de comunicação e um ambiente laboral de risco controlado e que estes não sejam expostos a situações de trabalho que possam resultar em acidente de trabalho ou doença profissional.

Todas as frentes de serviço são fiscalizadas diariamente, os colaboradores são treinados com DDS (diálogo diário de segurança), DSS (diálogo semanal de segurança) e treinamento de campanhas mensais. Também são incentivados a denunciar práticas que estejam em desacordo com a legislação e que possam colocar a vida do colaborador em risco.

Por fim, foi desenvolvido um processo de investigação de incidentes de trabalho, que é composto por etapas que objetivam reunir o maior volume de informações para retroalimentar o Sistema de Saúde e Segurança no Trabalho.

25.3 SERVIÇOS DE SAÚDE DO TRABALHO **GRI 403-3**

Os serviços de saúde do trabalho são prestados por profissionais da área de saúde ocupacional, qualificados e registrados em conselho de classe, cumprindo com as exigências previstas pelas Normas Regulamentadoras da Secretaria Especial do Trabalho (Ministério da Economia) e legislações trabalhistas aplicáveis.

A partir dos fatores de risco identificados no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), a Companhia contrata uma empresa de saúde ocupacional para fazer a elaboração e gestão do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO). Este programa tem o objetivo de controlar e monitorar a saúde ocupacional dos funcionários da Companhia.

Para os terceiros, são exigidos e controlados por meios de um sistema de gestão de documentação. A documentação inserida nesse sistema, é auditada pela equipe de Saúde e Segurança Ocupacional e por uma auditoria de terceira parte.

A organização possui um programa de treinamento contínuo dos colaboradores em temas ligados à saúde e segurança ocupacional, abordando temas como: câncer de mama, suicídio, consequências do abuso de álcool e drogas e alimentação saudável.

Anualmente, é realizada a Semana Interna de Prevenção de Acidentes (SIPAT), por meio da qual diversos profissionais da área de saúde e segurança são chamados para ministrar palestras sobre temas ligados à saúde dos colaboradores.

25.4 PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES, CONSULTA E COMUNICAÇÃO AOS TRABALHADORES REFERENTES A SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO **GRI 403-4**

Em conformidade com a Norma Regulamentadora Nº04 (Secretaria Especial do Trabalho), a organização possui uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e Comitês de Segurança em cada empreendimento, bem como todos os tópicos relativos à Saúde e Segurança do trabalho determinados pelas Convenções Coletivas locais.

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e os Comitês de Segurança são constituídos por representantes dos empregadores e dos empregados e realizam reuniões mensais para discutir temas relacionados à saúde e segurança no ambiente laboral. Como resultado, são propostas medidas, tais como: fornecimento de equipamento de proteção individual, participação de representantes dos trabalhadores em inspeções e auditorias de saúde e segurança, investigações de incidentes, oferecimento de capacitação e treinamento.

As reuniões das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA) e Comitês de Segurança são realizadas mensalmente em cada obra/empreendimento da Companhia. Acidentes, incidentes e outras situações são acompanhadas e discutidas durante essas reuniões. Cada prestador de serviço deve ser representado nessas reuniões, juntamente com o corpo de segurança da Companhia. Os participantes têm autonomia total de exigir mudanças e adequações do ambiente laboral.

25.5 CAPACITAÇÃO DE TRABALHADORES EM SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO
GRI 403-5

A organização possui um cronograma anual de capacitação e treinamento de trabalhadores em saúde e segurança ocupacional. Em 2022, foram abordados temas como: Movimentação de Cargas, Proteção das Mãos, Ferramentas Manuais, Manuseio Correto de Máquinas e Equipamentos, Prevenção de Doenças Cardiovasculares, Trabalho em Altura, Tabagismo/Alcoolismo, Uso de EPI - Proteção Auditiva, Setembro Amarelo - Suicídio e acidentes de trânsito, Outubro Rosa, Novembro Azul/SIPAT e Acidentes de Trabalho.

Além do programa de treinamento mensal, os técnicos de segurança do trabalho realizam treinamentos semanais e capacitações específicas nas frentes de trabalho, tais como os Diálogos Diários de Segurança.

25.6 PROMOÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR
GRI 403-6

A organização fornece seguros de vida e de saúde para todos os empregados próprios e exige toda documentação ocupacional de seus fornecedores, em conformidade com as Normas Regulamentadoras.

A organização e Comissão Interna de Prevenção de Acidentes promovem uma série de eventos relacionados à saúde dos colaboradores, incluindo a abordagem de importantes riscos à saúde não relacionados diretamente ao ambiente laboral.

A Companhia ainda oferece outros serviços para seus funcionários via corretora de serviços de saúde. Entre eles: telemedicina, atendimento com nutricionista e atendimento acessível a telepsicologia.

Durante a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT), também foram realizadas palestras e eventos que tratam sobre nutrição, tabagismo e alcoolismo, importância da prática de exercícios físicos, entre outros.

25.7 PREVENÇÃO E MITIGAÇÃO DE IMPACTOS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO DIRETAMENTE VINCULADOS COM RELAÇÕES DE NEGÓCIOS
GRI 403-7

Este ponto é respondido pelas mesmas medidas, processos e atividades descritos no item 25.2 (GRI 403-2).

25.8 TRABALHADORES COBERTOS POR SISTEMA DE GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO
GRI 403-8

O sistema de Saúde e Segurança no Trabalho é baseado em normas internacionais tais como OSHAS 18001 e a ISO 45001 que atende às exigências legais incluindo NR01, NR03, NR04, NR05, NR06, NR07, NR09, NR10, NR11, NR12, NR18, NR23, NR26, NR33, NR35 e legislação pertinente aos direitos do trabalhador.

A organização controla a frequência e a documentação dos colaboradores através de sistemas de controle de acesso, permitindo armazenar as documentações de controle. Todos os trabalhadores obrigatoriamente ingressam no ambiente laboral registrando seu acesso. Essas informações são confrontadas com os registros de folha de pagamento e demais documentos trabalhistas dos prestadores de serviço e de mão-de-obra.

Trabalhadores cobertos por sistema de gestão da saúde e segurança do trabalho

	2022	%
Terceiros controlados	511	100
Terceiros controlados auditados	511	100
Terceiros controlados certificados por terceira parte	0	0
Terceiros excluídos dos controles	0	0

25.9 ACIDENTES DE TRABALHO

GRI 403-9

Acidentes de trabalho			
	2022	2021	2020
Para todos os colaboradores:			
Número de óbitos resultantes de acidentes de trabalho	0	0	0
Taxa de óbitos resultantes de acidentes de trabalho	0	0	0
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0	0
Taxa de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0	0
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	0	0	0
Taxa de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	0	0	0
Número de horas trabalhadas**	0	0	0
	2022	2021	2020
Para todos os trabalhadores que não são colaboradores, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela Alphaville:			
Número de óbitos resultantes de acidentes de trabalho:	0	0	0
Taxa de óbitos resultantes de acidentes de trabalho	0	0	0
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0	0
Taxa de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0	0
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	10	0	0
Taxa de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	0,14084507	0,163636364	0,09375
Número de horas trabalhadas**	1.129.160	1.014.604	670.560

Notas: principais acidentes de trabalho: lesões e fraturas de membros inferiores e superiores.

**Índices calculados com base em 1.000.000 de horas trabalhadas. O número de horas trabalhadas em 2020 foi corrigido em 2021.

25.10 DOENÇAS PROFISSIONAIS

GRI 403-10

As principais doenças envolvendo todos os empregados na Companhia envolvem LERT, DORT, perda auditiva e problemas na coluna.

Os principais tipos de doenças profissionais para os trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela Companhia, são: Dor e entorpecimento dos dedos e mãos; Dermatite ocasionada pela exposição ao cimento; Perda auditiva induzida pelo ruído (causada pela exposição a altos níveis de ruído), zumbido ou surdez; Doenças relacionadas ao amianto.

Durante o ano de 2022 não foram identificados perigos que apresentem risco de doenças profissionais. Em nossos LTCAT, todas as medições registraram valores dentro dos limites aceitáveis.

Não foram identificados perigos que poderiam ter contribuído para doenças de trabalho durante o período de relato.

26. CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO

GRI 404

26.1 MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR ANO, POR EMPREGADO

GRI 404-1

Horas de treinamento dos empregados por gênero						
Gênero*	2022		2021		2020	
	Total de Horas	Hora-Treinada Colaborador	Total de Horas	Hora-Treinada Colaborador	Total de Horas	Hora-Treinada Colaborador
Feminino	4.018,96	23	4.584,00	25	2.095,10	15
Masculino	2.929,38	18	4.122,50	26	1.319,10	11

*Inclui estagiários

Horas de treinamento dos empregados por categoria funcional*

Categoria Funcional*	2022		2021	
	Total de Horas	Hora-Treinada Colaborador	Total de Horas	Hora-Treinada Colaborador
Diretores	70,00	11,67	100,00	16,67
Gerentes	583,33	17,68	864,05	25,41
Coordenação	778,14	17,69	1.947,60	44,26
Força de vendas	41,08	6,85	77,00	12,83
Administrativo	3.084,92	18,70	3.297,50	19,75
Operacional	1.359,23	27,74	976,35	25,30
Estagiários	1.031,61	36,84	1.444,00	38,00

*Os dados de 2020 não foram reportados por mudança no formato de mensuração

26.2 PROGRAMAS PARA O APERFEIÇOAMENTO DE COMPETÊNCIAS DOS EMPREGADOS E DE ASSISTÊNCIA PARA TRANSIÇÃO DE CARREIRA

GRI 404-2

Ao todo, em 2022, foram realizadas mais de 88 ações de desenvolvimento, entre treinamentos obrigatórios e não obrigatórios, além dos subsídios concedidos para cursos e treinamentos externos.

ALPHA DESENVOLVIMENTO

O programa é composto por diversas ações e iniciativas com o objetivo de contribuir com o desenvolvimento das competências individuais e coletivas de todos os colaboradores. São treinamentos e palestras que compreendem tanto temas técnicos como comportamentais, conduzidos por palestrantes externos ou internos para ampliar e compartilhar conhecimento.

DESENVOLVIMENTO DE ESTAGIÁRIOS

O programa tem como foco o desenvolvimento dos estagiários, por um período de 2 anos, são em que são realizados encontros semestrais, separados em 4 turmas, conforme o ano de graduação. Composto por treinamentos técnicos em ferramentas e assuntos relacionados ao dia a dia do trabalho, atividades que proporcionem uma visão completa do ciclo do negócio e treinamentos direcionados para gestão e carreira.

INCENTIVO/SUBSÍDIO PARA PARTICIPAÇÕES EM CONGRESSOS

Foco na atualização das melhores práticas de mercado. Funcionamento similar do subsídio para cursos.

ALPHA TALKS

Inspirado no TED Talks, o Alpha Talks tem como missão disseminar e espalhar boas ideias, através de palestras sobre temas variados, com a participação de convidados externos. A ação é oferecida para todos os colaboradores da Companhia. Além disso, a Alphaville S.A. oferece subsídio de até 70% em cursos de pós-graduação para os colaboradores que se destacam.

Em 2021, a Companhia implantou a primeira plataforma digital/online de treinamento, solidificando um grande passo para o fortalecimento da cultura do desenvolvimento contínuo. Através da plataforma, é possível realizar a gestão do conhecimento da empresa e impactar um número cada vez maior de colaboradores, oferecendo treinamentos síncronos e assíncronos. Na plataforma são oferecidos tanto treinamentos obrigatórios como treinamentos complementares incentivando os colaboradores a buscarem o seu próprio desenvolvimento (Self learning).

SUBSÍDIO PARA CURSOS E FORMAÇÃO

A Companhia oferece o subsídio de até 70% em cursos de pós-graduação para os colaboradores que se destacam, ação de retenção de talentos. Subsídios para cursos de extensão e curta duração para o aperfeiçoamento de competências e habilidades atreladas ao negócio.

DESENVOLVE ALPHA

Em 2021 implantamos nossa primeira plataforma digital/online de treinamento, um grande passo para o fortalecimento da cultura do desenvolvimento contínuo. Através da plataforma é possível realizar a gestão do conhecimento da empresa e impactar um número cada vez maior de colaboradores oferecendo treinamentos síncronos e assíncronos. Na plataforma são oferecidos tanto treinamentos obrigatórios como treinamentos complementares incentivando os colaboradores a buscarem o seu próprio desenvolvimento (Self learning). Em 2022 a plataforma ganhou novos cursos e trilhas de desenvolvimento buscando sempre a atualização e desenvolvimento contínuo dos colaboradores.

PROGRAMA DE MENTORIA

Em 2022, a plataforma ganhou novos cursos e trilhas de desenvolvimento, buscando sempre a atualização e desenvolvimento contínuo dos colaboradores. Além disso, foi desenvolvido o Programa de Mentoria com o objetivo de ampliar a aprendizagem organizacional pelo compartilhamento de conhecimentos e experiências, fortalecer a cultura organizacional e qualificar as habilidades de liderança.

26.3 PERCENTUAL DE EMPREGADOS QUE RECEBEM AVALIAÇÕES REGULARES DE DESEMPENHO DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA
GRI 404-3

Todos os empregados da Companhia são avaliados anualmente na plataforma Peex, exceto os estagiários, que são avaliados semestralmente, e os jovens aprendizes (terceiros) que são avaliados trimestralmente. Desta forma, 100% dos empregados receberam avaliação de desempenho e de desenvolvimento de carreira no ano de 2022.

O processo da Avaliação de Desempenho consiste em avaliar a atuação de cada colaborador, considerando respostas a perguntas que estão relacionadas ao potencial e ao desempenho de cada trabalhador. As questões tem escala de 1 a 4, onde 4 é a melhor avaliação. O gestor, os pares, os subordinados e o próprio avaliado respondem às questões, atribuindo as notas que entendem ser pertinentes e que representam o potencial e o desempenho do colaborador naquele ano. Passando essa fase, os resultados são apresentados num comitê aos líderes para uma avaliação final.



Reunião de Gente

Nesta reunião são discutidos o desempenho e o potencial de cada colaborador, visando o consenso da avaliação, de forma a manter os mesmos critérios para todos. Desse modo, esta reunião serve como um panorama de cada colaborador, onde são levantados possíveis méritos, treinamentos, promoções, sucessões e substituições. Com este processo, a Companhia tem um mapa dos colaboradores pertinente para desenhar o plano de desenvolvimento de cada um e o gestor possui insumos necessários para um bom feedback.



Feedback e PDI - Plano de Desenvolvimento Individual

Ao final do processo de avaliação de desempenho, o gestor conversa individualmente com cada um de seus colaboradores para dar o feedback, direcionando para um melhor desempenho, reforçando os pontos positivos, além de deixar claro os pontos a desenvolver. Neste momento, líder e liderado montam o plano de desenvolvimento individual, onde é registrado cada treinamento, leitura e cursos que podem contribuir com o desenvolvimento do colaborador. Com o intuito de construção do desenvolvimento contínuo, líder e liderado assinam esse plano.

POLÍTICAS SOCIAIS

27. Diversidade e igualdade de oportunidades

27.1 Diversidade em órgãos de governança e empregados

27.2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens

28. Não discriminação

28.1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas

29. Liberdade sindical e negociação coletiva

29.1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco

30. Trabalho infantil

30.1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil

31. Trabalho forçado ou análogo ao escravo

31.1 Operações e fornecedores em risco significativo de incidentes de trabalho forçado ou compulsório

32. Práticas de segurança

32.1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos

33. Direitos de povos indígenas

33.1 Casos de violações de direitos de povos indígenas

34. Comunidades locais

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

34.2 Operações com impactos negativos significativos reais e potenciais nas comunidades locais

35. Avaliação social de fornecedores

35.1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais

35.2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e ações tomadas

36. Políticas públicas

36.1 Contribuições políticas

27. DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

GRI 405

27.1 DIVERSIDADE EM ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA E EMPREGADOS

GRI 405-1

GRI 405-1 a.i. Percentual de indivíduos dentro dos órgãos de governança da organização, por gênero										
		2022			2021			2020		
Nível		HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Conselho de Administração (Remunerados e Não Remunerados + Comitê de Auditoria)	Número de indivíduos	5	2	7	7	2	9	5	2	7
	Percentual	71%	29%	100%	78%	22%	100%	71%	29%	100%
Diretoria Executiva (com Presidente e sem PJ)	Número de indivíduos	5	1	6	5	1	6	3	0	3
	Percentual	83%	17%	100%	83%	17%	100%	100%	0%	100%

GRI 405-1 a.ii. Percentual de indivíduos dentro dos órgãos de governança da organização, por faixa etária

		2022			2021			2020		
Nível		ABAIXO DE 30 ANOS	DE 30 A 50 ANOS	ACIMA DE 50 ANOS	ABAIXO DE 30 ANOS	DE 30 A 50 ANOS	ACIMA DE 50 ANOS	ABAIXO DE 30 ANOS	DE 30 A 50 ANOS	ACIMA DE 50 ANOS
Conselho de Administração (Remunerados e Não Remunerados + Comitê de Auditoria)	Número de indivíduos	0	5	4	0	5	4	0	3	4
	Percentual	0%	56%	44%	0%	56%	44%	0%	43%	57%
Diretoria Executiva (com Presidente e sem PJ)	Número de indivíduos	0	5	1	0	5	1	0	2	1
	Percentual	0%	83%	17%	0%	83%	17%	0%	67%	33%

GRI 405-1 b.i. Percentual de empregados, por categoria funcional, por gênero*

		2022			2021			2020		
Nível		Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Diretoria (com presidente) Sem PJ	Número de indivíduos	5	1	6	5	1	6	3	0	3
	Percentual	83%	17%	100%	83%	17%	100%	100%	0%	100%
Gerência (Gerentes e Superintendentes + Dir. Fundação)	Número de indivíduos	18	15	33	17	17	34	21	11	32
	Percentual	55%	45%	100%	50%	50%	100%	65,6%%	34%	100%
Chefia/coordenação	Número de indivíduos	21	23	44	20	24	44	16	23	39
	Percentual	48%	52%	100%	46%	55%	100%	41%	59%	100%
Força de Vendas (Comercial - todos os níveis)	Número de indivíduos	5	1	6	4	2	6	4	1	5
	Percentual	83%	17%	100%	67%	33%	100%	80%	20%	100%
Administrativo (Demais Cargos Escritório)	Número de indivíduos	60	105	165	60	107	167	35	73	108
	Percentual	36%	64%	100%	36%	64%	100%	32%	68%	100%
Operacional (Demais Cargos - Obras)	Número de indivíduos	35	14	49	29	10	39	29	7	36
	Percentual	71%	29%	100%	74%	26%	100%	81%	19%	100%
Trainees	Número de indivíduos	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Percentual	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Total	Número de indivíduos	151	161	312	135	161	296	108	115	223
	Percentual	48%	52%	100%	46%	54%	100%	48%	52%	100%

GRI 405-1 b.i.i. Percentual de empregados, por categoria funcional, por faixa etária*

		2022				2021				2020			
Nível		Abaixo de 30 anos	De 30 a 50 anos	Acima de 50 anos	Total	Abaixo de 30 anos	De 30 a 50 anos	Acima de 50 anos	Total	Abaixo de 30 anos	De 30 a 50 anos	Acima de 50 anos	Total
Diretoria (com presidente) Sem PJ	Número de indivíduos	0	5	1	6	0	5	1	6	0	2	1	3
	Percentual	0%	83%	17%	100%	0%	83%	17%	100%	0%	67%	33%	100%
Gerência (Gerentes e Superintendentes + Dir. Fundação)	Número de indivíduos	0	26	7	33	1	27	6	34	2	26	4	32
	Percentual	0%	79%	21%	100%	3%	79%	18%	100%	6%	81%	13%	100%
Chefia/coordenação	Número de indivíduos	1	41	2	44	4	40	0	44	2	37	0	39
	Percentual	2%	93%	5%	100%	9%	91%	0%	100%	5%	95%	0%	100%
Força de Vendas (Comercial - todos os níveis)	Número de indivíduos	0	6	0	6	0	6	0	6	0	5	0	5
	Percentual	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%
Administrativo (Demais Cargos Escritório)	Número de indivíduos	75	87	3	165	87	77	3	167	56	50	2	108
	Percentual	45%	53%	2%	100%	52%	46%	2%	100%	52%	46%	2%	100%
Operacional (Demais Cargos - Obras)	Número de indivíduos	12	33	4	49	11	22	6	39	13	19	4	36
	Percentual	24%	67%	8%	100%	28%	56%	15%	100%	36%	53%	11%	100%
Trainees	Número de indivíduos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Percentual	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Total	Número de indivíduos	88	203	21	312	103	177	16	296	73	139	11	223
	Percentual	28%	65%	7%	100%	35%	60%	5%	100%	33%	62%	5%	100%

GRI 405-1 b.i.i.i. Percentual de empregados negros, por categoria funcional

		2022			2021			2020		
Nível		Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Diretoria (com presidente) Sem PJ	Número de indivíduos	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Percentual	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0,0%%
Gerência (Gerentes e Superintendentes + Dir. Fundação)	Número de indivíduos	0	2	2	0	2	2	0	0	0
	Percentual	0%	100%	100%	0%	100%	100%	0%	0%	0%
Chefia/coordenação	Número de indivíduos	0	3	3	0	3	3	0	3	3
	Percentual	0%	100%	100%	0%	100%	100%	0%	100%	100%
Força de Vendas (Comercial - todos os níveis)	Número de indivíduos	1	0	1	0	0	0	0	0	0
	Percentual	100%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Administrativo (Demais Cargos Escritório)	Número de indivíduos	3	4	7	3	5	8	2	4	6
	Percentual	43%	57%	100%	38%	63%	100%	33%	67%	100%
Operacional (Demais Cargos - Obras)	Número de indivíduos	0	0	0	4	0	4	2	0	2
	Percentual	0%	0%	0%	100%	0%	100%	100%	0%	100%
Trainees	Número de indivíduos	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Percentual	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Total	Número de indivíduos	4	9	13	7	10	17	4	7	11
	Percentual	31%	69%	100%	41%	59%	100%	36%	64%	100%

27.2 PROPORÇÃO ENTRE O SALÁRIO-BASE E A REMUNERAÇÃO RECEBIDOS PELAS MULHERES E AQUELES RECEBIDOS PELOS HOMENS
GRI 405-2

GRI 405-1 a.i. Percentual de indivíduos dentro dos órgãos de governança da organização, por gênero

Nível	Salário base 2022 R\$	Remuneração 2022**		Proporção 2022		Proporção 2021		Proporção 2021	
		Homens (R\$)	Mulheres (R\$)	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Diretoria (com presidente) Sem PJ	54.357	66.968	46.005	123,20%	84,64%	199,94%	115,52%	-	-
Gerência (Gerentes e Superintendentes + Dir. Fundação)	19.669	27.585	24.833	140,25%	126,26%	158,45%	145,83%	133,82%	115,34%
Chefia/coordenação	11.108	16.643	14.007	149,82%	126,09%	167,18%	139,37%	142,11%	118,06%
Força de Vendas (Comercial - todos os níveis)	12.524	22.919	13.327	183,00%	106,41%	193,78%	114,71%	149,68%	73,88%
Administrativo (Demais Cargos Escritório)	4.850	7.049	6.894	145,32%	142,12%	147,67%	142,88%	143,65%	130,93%
Operacional (Demais Cargos - Obras)	5.837	11.194	6.873	191,78%	117,74%	189,87%	116,06%	165,65%	90,96%

28. NÃO DISCRIMINAÇÃO

GRI 406

28.1 CASOS DE DISCRIMINAÇÃO E MEDIDAS CORRETIVAS TOMADAS

GRI 406-1

Não recebemos nenhuma denúncia relacionada no ano de 2022 nos nossos canais oficiais.



29. LIBERDADE SINDICAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA

GRI 407

29.1 OPERAÇÕES E FORNECEDORES EM QUE O DIREITO À LIBERDADE SINDICAL E À NEGOCIAÇÃO COLETIVA PODE ESTAR EM RISCO

GRI 407-1

A Alphaville S.A preza pelo cumprimento de todas as regras normativas e legais e esta conduta está estabelecida em todos os procedimentos internos, contemplados no Código de Ética. Diante disso, não há registro de que o direito de liberdade sindical em qualquer esfera tenha sido violado.

As entidades sindicais têm livre acesso às obras e podem a qualquer momento, sem aviso prévio, reunir-se com os colaboradores em assembleias. Os temas para estes encontros também não são monitorados. Caso as obras sejam acionadas, o sindicato poderá abordar todos os temas pertinentes a sua atuação. O mesmo procedimento poderá ocorrer em relação aos colaboradores da área administrativa.

Anualmente, a equipe de Gente & Gestão participa das reuniões de negociação para o acordo coletivo de trabalho. Nos encontros, as empresas são representadas pelo sindicato patronal, que avalia as propostas de melhorias da CCT (Convenção Coletiva de Trabalho) até que as partes cheguem a um acordo.

Quando a CCT é assinada pelos Sindicatos Patronal e Laboral, a Alphaville S.A. comunica aos colaboradores para que tenham acesso ao documento e a todos os benefícios concedidos, assim como o reajuste que será aplicado no ano. Após essa negociação coletiva, a Alphaville S.A. negocia acordos diretamente com o Sindicato dos Trabalhadores. Esses acordos são também relacionados à gestão de Banco de Horas e pagamento de PLR.

30. TRABALHO INFANTIL

GRI 408

30.1 OPERAÇÕES E FORNECEDORES COM RISCO SIGNIFICATIVO DE CASOS DE TRABALHO INFANTIL GRI 408-1

Na análise de cadastro de fornecedores na Companhia, os mesmos passam por um background check na ferramenta G-Certifica, com objetivo de identificar esse tipo de risco. Não identificamos fornecedores com esse risco no momento de cadastro durante o período em questão.



31. TRABALHO FORÇADO OU ANÁLOGO AO ESCRAVO

GRI 409

31.1 OPERAÇÕES E FORNECEDORES EM RISCO SIGNIFICATIVO DE INCIDENTES DE TRABALHO FORÇADO OU COMPULSÓRIO GRI 409-1

Assim como no caso de risco de trabalho infantil, antes de ocorrer o cadastro de fornecedores na Companhia, os mesmos passam por um background check na ferramenta G-Certifica, com objetivo de identificar esse tipo de risco. Não identificamos fornecedores com esse risco no momento de cadastro durante o período em questão.

32. PRÁTICAS DE SEGURANÇA

GRI 410

32.1 PESSOAL DE SEGURANÇA CAPACITADO EM POLÍTICAS OU PROCEDIMENTOS DE DIREITOS HUMANOS GRI 410-1

Realizamos treinamentos de Direitos Humanos com os times de segurança patrimonial das obras, resultando no treinamento de 100% dos colaboradores terceiros. No que tange à Política de Direitos Humanos, esta é divulgada amplamente aos colaboradores. Todos têm acesso à política no site Alphaville Gestão.

33. DIREITOS DE POVOS INDÍGENAS

GRI 411

33.1 CASOS DE VIOLAÇÕES DE DIREITOS DE POVOS INDÍGENAS GRI 411-1

Não recebemos nenhuma denúncia relacionada a esta matéria no ano de 2022, pelos nossos canais oficiais.

34. COMUNIDADES LOCAIS

GRI 413

34.1 OPERAÇÕES COM ENGAJAMENTO, AVALIAÇÕES DE IMPACTO E PROGRAMAS DE DESENVOLVIMENTO VOLTADOS À COMUNIDADE LOCAL GRI 413-1

Em 2022, a Alphaville S.A. operava 25 obras simultâneas no Brasil, desenvolvendo, em 12 destas operações, ações de engajamento nas comunidades locais onde opera. Para cada empreendimento lançado, duas estratégias são iniciadas em atenção às comunidades locais:

- Programa de Comunicação Social: visa abrir um canal de comunicação, prestação de contas e minimização de impacto às comunidades vizinhas, em relação aos cumprimentos legais e;
- Investimento Social Privado: repasse de recurso da Alphaville S.A. para que a Fundação Alphaville desenvolva projetos de desenvolvimento socioambiental junto às comunidades localizadas nas áreas de influência dos residenciais, em atendimento às demandas locais identificadas pelos grupos sociais.

34.2 OPERAÇÕES COM IMPACTOS NEGATIVOS SIGNIFICATIVOS REAIS E POTENCIAIS NAS COMUNIDADES LOCAIS GRI 413-2

Não ocorreram registros de impactos negativos significativos em comunidades locais.

35. AVALIAÇÃO SOCIAL DE FORNECEDORES

GRI 414

35.1 NOVOS FORNECEDORES SELECIONADOS COM BASE EM CRITÉRIOS SOCIAIS GRI 414-1

Em 2022, foram identificados aproximadamente 35% dos fornecedores cadastrados que apresentaram valores de contrato acima de R\$ 30.000,00, sendo enquadrados em critérios sociais de seleção.

35.2 IMPACTOS SOCIAIS NEGATIVOS DA CADEIA DE FORNECEDORES E AÇÕES TOMADAS GRI 414-2

Dos 1.648 novos fornecedores cadastrados em 2022, 82% foram enquadrados nas exigências de apresentação dos documentos, visando identificar possíveis impactos sociais na cadeia de suprimentos da Companhia. No referido ano, não foram identificados nenhum caso real de impactos sociais negativos significativos - reais ou potenciais - na cadeia de fornecedores.

Como forma de mitigação de riscos, a Alphaville S.A dispõe de um monitoramento dos fornecedores alocados em obra, através de auditorias realizadas por consultoria externa para verificação da documentação trabalhista, exigindo que os mesmos contratem os funcionários em regime de trabalho formal.

Além disso, são realizados constantemente treinamentos de integração e legislação para funcionários. Adicionalmente, a Alphaville S.A. conta com canteiro e área de convivência em obra de forma padronizada para garantir a segurança e bem-estar dos colaboradores, atendendo os requisitos exigidos pela norma regulamentadora (NR).

36. POLÍTICAS PÚBLICAS

GRI 415

36.1 CONTRIBUIÇÕES POLÍTICAS GRI 415-1

Não realizamos contribuições políticas.

alphaville

RELAÇÕES COM O CONSUMIDOR

37. Saúde e segurança do consumidor

37.1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços

37.2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços

38. Marketing e rotulagem

38.1 Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços

38.2 Casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços

38.3 Casos de não conformidade em relação à comunicação de marketing

39. Privacidade do cliente

39.1 Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes

37. SAÚDE E SEGURANÇA DO CONSUMIDOR

GRI 416

37.1 AVALIAÇÃO DOS IMPACTOS NA SAÚDE E SEGURANÇA CAUSADOS POR CATEGORIAS DE PRODUTOS E SERVIÇOS GRI 416-1

100% dos produtos e serviços que impactam a saúde e segurança dos nossos clientes são avaliados previamente antes da tomada de posse.

37.2 CASOS DE NÃO CONFORMIDADE EM RELAÇÃO AOS IMPACTOS NA SAÚDE E SEGURANÇA CAUSADOS POR PRODUTOS E SERVIÇOS GRI 416-2

Não há histórico de quaisquer penalidades por não conformidades relacionadas aos direitos dos consumidores no âmbito de saúde e segurança.

38. MARKETING E ROTULAGEM

GRI 417

38.1 REQUISITOS PARA INFORMAÇÕES E ROTULAGEM DE PRODUTOS E SERVIÇOS GRI 417-1

Não aplicável.

38.2 CASOS DE NÃO CONFORMIDADE EM RELAÇÃO A INFORMAÇÕES E ROTULAGEM DE PRODUTOS E SERVIÇOS GRI 417-2

Não aplicável.

38.3 CASOS DE NÃO CONFORMIDADE EM RELAÇÃO À COMUNICAÇÃO DE MARKETING GRI 417-3

Não aplicável.

39. PRIVACIDADE DO CLIENTE

GRI 418

39.1 QUEIXAS COMPROVADAS RELATIVAS À VIOLAÇÃO DA PRIVACIDADE E PERDA DE DADOS DE CLIENTES GRI 418-1

Não há registro de quaisquer penalidades por não conformidades relacionadas à violação da privacidade do cliente ou queixas de agências reguladoras. Em adição, as equipes de S.I/ DPO e Jurídico acompanham e registram todas as situações e são responsáveis por elaborar e revisar planos que estejam sempre aderentes à LGPD.

Não foi identificado vazamento ou queixa comprovada de furto ou perdas de dados.



Declaração de uso	A Alphaville S.A. relatou as informações citadas neste índice para o período 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2022 de acordo com os Normas GRI.
GRI 1 utilizado	GRI 1 – Fundamentos 2021

Norma GRI	Conteúdo	Localização
PERFIL INSTITUCIONAL		
Perfil institucional Alphaville S.A.		
GRI 2: Conteúdos Gerais	2-1 Detalhes da Alphaville S.A.	12
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	12
	2-3 Período do relato, frequência e ponto de contato	14
	2-4 Reformulações de informações	14
	2-5 Verificação externa	14
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	14
	2-7 Empregados	15
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	15



Norma GRI	Conteúdo	Localização
GOVERNANÇA CORPORATIVA		
GOVERNANÇA CORPORATIVA		
GRI 2: Conteúdos Gerais	2-9 Estrutura de governança e sua composição	18
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	19
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	19
	2-12 Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão de impactos	19
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão dos impactos	20
	2-14 Papel do mais alto órgão de governança nos relatórios de sustentabilidade	20
	2-15 Conflitos de interesse	20
	2-16 Comunicação de preocupações críticas	20
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	21
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	21
	2-19 Políticas de remuneração	21
	2-20 Processo para determinação da remuneração	21
	2-21 Rácio de remuneração total anual estratégia, políticas e práticas	22
ESTRATÉGIA POLÍTICAS E PRÁTICAS		
GRI 2: Conteúdos Gerais	2-22 Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	23
	2-23 Compromissos políticos	23
	2-24 Incorporação de compromissos políticos	23
	2-25 Processos para remediar impactos negativos	24
	2-26 Mecanismos de aconselhamento e de suscitação de preocupações	24
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	25
	2-28 Participação em associações engajamento de stakeholders	25

GRI 2: Conteúdos Gerais	2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	26
	2-30 Acordos de negociação coletiva	26

Norma GRI	Conteúdo	Localização
MATERIALIDADE		
GRI 3: TÓPICOS MATERIAIS		
GRI 3: Tópicos Materiais	3-1 Processo de definição de temas materiais	28
	3-2 Lista de tópicos materiais	28
	3-3 Gestão dos temas materiais	30

Norma GRI	Conteúdo	Localização
ECONOMIA & SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA		
DESEMPENHO ECONÔMICO		
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	32
	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	32
	201-3 Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	32
	201-4 Apoio financeiro recebido do governo	32
PRESEÇA NO MERCADO		
GRI 202: Presença no Mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo o salário-mínimo local, com discriminação por gênero	33
	202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	33

IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS		
GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	33
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	33
PRÁTICAS DE COMPRA		
GRI 204: Práticas de Compras 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	34
COMBATE À CORRUPÇÃO		
GRI 205: Anticorrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	35
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	35
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	35
CONCORRÊNCIA DESLEAL		
GRI 206: Comportamento Anticompetitivo 2016	206-1 Ações legais por comportamento anticompetitivo, antitruste e práticas de monopólio	36
TRIBUTOS		
GRI 207: Fiscal 2019	207-1 Abordagem tributária	36
	207-2 Governança, controle e gestão de risco fiscal	36
	207-3 Engajamento de stakeholders e gestão de suas preocupações quanto a tributos	37
	207-4 Relato país-a-país	37

Norma GRI	Conteúdo	Localização
AMBIENTE & SUSTENTABILIDADE ECOLÓGICA		
MATERIAIS		
GRI 301: Materiais	301-1 Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	39
	301-2 Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	39
	301-3 Produtos e suas embalagens reaproveitados	39
ENERGIA		
GRI 302: Energia	302-1 Consumo de energia dentro da organização	40
	302-2 Consumo de energia fora da organização	40
	302-3 Intensidade energética	40
	302-4 Redução do consumo de energia	40
	302-5 Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços	41
ÁGUAS E EFLUENTES		
GRI 303: Água e Efluentes	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	42
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	42
	303-3 Captação de água	43
	303-4 Descarte de água	43
	303-5 Consumo de água	44
BIODIVERSIDADE		
GRI 304: Biodiversidade	304-1 Unidades operacionais próprias, arrendadas ou geridas dentro ou nas adjacências de áreas de proteção ambiental e áreas de alto valor de biodiversidade situadas fora de áreas de proteção ambiental	45
	304-2 Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade	45
	304-3 Habitats protegidos ou restaurados	46
	304-4 Espécies incluídas na lista vermelha da IUCN e em listas nacionais de conservação com habitats em áreas afetadas por operações da organização	46



EMISSÕES		
GRI 305: Emissões	305-1 Emissões diretas (escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	48
	305-2 Emissões indiretas (escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	48
	305-3 Outras emissões indiretas (escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	48
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	49
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	49
	305-6 Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)	49
	305-7 Emissões de NOX, SOX e outras emissões atmosféricas significativas	49
RESÍDUOS		
GRI 306: Resíduos	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados	50
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	51
	306-3 Resíduos gerados	51
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	51
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	51
AVALIAÇÃO AMBIENTAL DE FORNECEDORES		
GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	52
	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	52

Norma GRI	Conteúdo	Localização
EMPREGO, TRABALHO & CAPACITAÇÃO		
EMPREGO		
GRI 401: Emprego	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	55
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	55
	401-3 Licença maternidade/paternidade	56
RELAÇÕES DE TRABALHO		
GRI 402: Relações de Trabalho	402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	57
SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO		
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	58
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	58
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	59
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	59
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	60
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	60
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	60
	403-8 Trabalhadores cobertos por sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	60
	403-9 Acidentes de trabalho	61
	403-10 Doenças profissionais	61

CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO		
GRI 404: Capacitação e Educação	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	62
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	62
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho de desenvolvimento de carreira	63

Norma GRI	Conteúdo	Localização
POLÍTICAS SOCIAIS		
DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES		
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades	405-1 Diversidade e igualdade de oportunidades	65
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	69
NÃO DISCRIMINAÇÃO		
GRI 406: Não discriminação	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	70
LIBERDADE SINDICAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA		
GRI 407: Liberdade Sindical e Negociação Coletiva	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	70
TRABALHO INFANTIL		
GRI 408: Trabalho Infantil	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	71
TRABALHO FORÇADO OU ANÁLOGO AO ESCRAVO		
GRI 409: Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo	409-1 Operações e fornecedores em risco significativo de incidentes de trabalho forçado ou compulsório	72
PRÁTICAS DE SEGURANÇA		
GRI 410: Práticas de Segurança	410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	72

DIREITOS DE POVOS INDÍGENAS		
GRI 411: Direitos dos Povos Indígenas	411-1 Casos de violações de direitos de povos indígenas	73
COMUNIDADES LOCAIS		
GRI 413: Comunidades locais	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	73
	413-2 Operações com impactos negativos significativos reais e potenciais nas comunidades locais	73
AVALIAÇÃO SOCIAL DE FORNECEDORES		
GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	74
	414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e ações tomadas	74
POLÍTICAS PÚBLICAS		
GRI 415: Políticas Públicas	415-1 Contribuições políticas	74

Norma GRI	Conteúdo	Localização
RELAÇÕES COM O CONSUMIDOR		
SAÚDE E SEGURANÇA DO CONSUMIDOR		
GRI 416: Saúde e Segurança do Consumidor	416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	76
	416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	76
MARKETING E ROTULAGEM		
GRI 417: Marketing e Rotulagem	417-1 Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços	76
	417-2 Casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços	76
	417-3 Casos de não conformidade em relação a comunicação de marketing	76
PRIVACIDADE DO CLIENTE		
GRI 418: Privacidade do Cliente	418-1 Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes	77

CRÉDITOS

COORDENAÇÃO

Fernanda Toledo de Oliveira
Diretora Executiva da Fundação Alphaville

PROJETO EDITORIAL, REDAÇÃO DE CONTEÚDO, CONSULTORIA GRI E TRADUÇÃO | 2TREE AMBIENTAL

Rochana Grossi Freire
Gerente de ESG

Felipe Carvalho
Analista Ambiental

Luiz Pustilnik
Analista Sênior ESG

PROJETO GRÁFICO, ILUSTRAÇÕES E DIAGRAMAÇÃO | 2TREE AMBIENTAL

Indira Garcez
Designer

Isabela Bugmann
Designer

FOTOS

Banco de Imagens Alphaville S.A.
Freepik
Flaticon
CalPhotos
Global Biodiversity Information Facility

ACESSE

<https://www.alphaville.com.br>

www.linkedin.com/company/alphaville-sa

www.instagram.com/grupoalphaville

www.youtube.com/@GrupoAlphaville

alphaville