



Informe de Sostenibilidad 2023



ICONIC

Resumen

- 3** Sobre este informe
- 4** Carta del CEO
- 5** La Sostenibilidad en ICONIC
- 8** Sobre ICONIC
 - 9 Quiénes Somos
 - 9 Nuestra estructura
 - 10 Nuestro propósito
 - 11 Destacados 2023
 - 12 Centro Tecnológico ICONIC
 - 13 Nuestra cadena de valor
 - 13 Nuestras certificaciones
 - 14 Nuestros profesionales
- 16** Gobernanza Empresarial
 - 18 Organigrama
- 19** Estrategia, políticas y prácticas
- 22** Compromiso con las partes interesadas
- 24** Análisis de materialidad
 - 26 Macrotemas, temas materiales y tema relevante

- 27** Temas materiales
- 28** Gestión de materias primas, productos y residuos
 - 28 Residuos
 - 31 Agua y efluentes
 - 32 Biodiversidad
- 33** Transición energética
 - 33 Emisiones de GEI
 - 36 Energía
 - 36 Adaptación, resiliencia y transición climática
- 37** Desarrollo socioeconómico
 - 37 Comunidades locales
 - 38 Impacto económico
- 39** Gestión de personas, diversidad e inclusión
 - 39 Diversidad e inclusión
 - 40 Diversidad de nuestro equipo en 2023
 - 41 Prácticas laborales: formación, creación de empleo e ingresos
 - 42 Formación de nuestros colaboradores
 - 45 Libertad de asociación y negociación colectiva

- 46** Salud, seguridad y bienestar
 - 46 Salud y seguridad laboral
 - 50 Integridad de activos y gestión de accidentes de seguridad de procesos
- 51** Soluciones innovadoras
 - 51 Estructura de tecnología e innovación ICONIC
 - 52 Centro Tecnológico ICONIC
- 54** Ética e integridad
 - 55 Competencia desleal
 - 55 Combate a la corrupción
 - 56 Pagos a gobiernos
 - 56 Políticas públicas
 - 56 Trabajo forzoso y esclavitud moderna
- 57** Tema relevante
- 58** Cierre y rehabilitación
- 59** Resumen de contenido GRI
- 65** Créditos





Sobre este informe

[GRI 2-2, 2-3, 2-4, 2-5]

En este primer informe de ICONIC Lubrificantes S.A pretendemos comunicar nuestras acciones en el ámbito no financiero del área de sostenibilidad. Estructurado de acuerdo con los Estándares GRI 2021, tiene como objetivo comunicar a nuestros grupos de interés, al mercado y la sociedad en su conjunto información detallada sobre las acciones sociales, ambientales y de gobernanza empresarial de la compañía, subrayando nuestro compromiso con la transparencia y el diálogo constante con nuestros diferentes públicos.

La información aquí contenida corresponde a actividades relacionadas con el período comprendido entre el 1er de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023, incluyendo todas nuestras operaciones en Brasil. Al ser este nuestro primer informe, no hubo reformulación de información y, en este ciclo, optamos por no realizar el aseguramiento.

El desarrollo de esta publicación se basó en los siete temas prioritarios de nuestra estrategia de materialidad, tomando como referencia el Estándar Sectorial GRI 11: Petróleo y Gas 2021. A partir de esta definición, reportamos nuestras principales áreas de acción, nuestro modelo de gobernanza empresarial, compromiso con nuestros grupos de interés y nuestros compromisos públicos de forma clara y transparente.

Si tiene alguna pregunta sobre el contenido de este informe, comuníquese con Amanda Costa Cezario Silveira (amandacz@iconic.com.br).

¡Feliz lectura!



Carta del CEO

[GRI 2-22]

ICONIC nació en 2017, de la ambición de nuestros socios, Ipiranga y Chevron, de crear la empresa de lubricantes líder en Brasil, referencia en excelencia y desempeño, generando así más valor para todos sus grupos de interés. Hoy, seis años después, vemos que vamos por el camino correcto.

En 2023 logramos avances y resultados muy significativos. Superamos nuestras metas de crecimiento, financieras y operativas, aceleramos iniciativas de sostenibilidad a través de nuestro programa “Futuro Sostenible” y comenzamos a ejecutar nuestra estrategia de negocios que habíamos desarrollado el año anterior, basada en cuatro grandes pilares: personas, clientes, crecimiento y competitividad.

Gracias al rol de un liderazgo cohesivo, que entendió claramente nuestra estrategia y se responsabilizó de implementarla, consolidamos nuestra red de distribuidores, aceleramos nuestras ventas y generamos mejores experiencias para nuestros clientes, con excelencia en el servicio y confiabilidad. Cuidamos la seguridad de nuestra gente, intensificamos nuestros programas de capacitación, cultura organizacional y desarrollo de nuestras habilidades. Creamos la unidad de distribución de aceite base, lanzamos nuevos productos, ingresamos a nuevos mercados. Exploramos nuevas oportunidades y nuevos canales de venta. Tuvimos cambios importantes en las áreas de Suministros y Precios. Entregamos proyectos de infraestructura relevantes para operar de manera más eficiente. Invertimos en modernizar nuestras fábricas, buscando aumentar la productividad, la eficiencia y la sostenibilidad.

Dos importantes habilitadores que atraviesan todos los pilares de nuestra estrategia constituyen las bases de nuestro plan de acción: la transformación digital y la innovación. El primero se refiere al desarrollo de un entorno sistémico y tecnológico que permita a ICONIC beneficiarse de lo que está por venir en términos de inteligencia artificial, aprendizaje automático, inteligencia de datos, automatización y robotización industrial. El segundo se refiere a tener la innovación como parte de nuestra cultura, permeada en todos los

niveles de la organización, permitiendo la búsqueda de innovaciones, desde incrementales hasta disruptivas, en el corto, mediano y largo plazo.

Podemos decir con orgullo que hoy ofrecemos a nuestros clientes productos y servicios que contribuyen a un mundo más eficiente y sostenible, aumentando la durabilidad y reduciendo el consumo energético de vehículos, máquinas y equipos. Nos hemos establecido una meta de reducción de GEI en nuestras operaciones del 43% al 2030, considerando los alcances 1 y 2, con base en el año 2020 y estamos invirtiendo para anticiparnos a ello. Estos logros son resultado de la importancia estratégica de nuestro programa “Futuro Sostenible”, basado en siete grandes temas materiales: Transición Energética; Salud, Seguridad y Bienestar; Gestión de Materias Primas, Productos y Residuos; Gestión de Personas, Diversidad e Inclusión; Desarrollo Socioeconómico; Soluciones Innovadoras y Ética e Integridad.

La mirada atenta a cada uno de estos temas nos impulsa a buscar soluciones alineadas con las tecnologías del futuro, siguiendo las necesidades de nuestros clientes y, al mismo tiempo, contribuyendo a los grandes desafíos de la sociedad relacionados con las cuestiones climáticas, el calentamiento global y los desequilibrios socioeconómicos.

Nuestra visión del futuro es que ICONIC se convierta cada vez más en una empresa que realmente marque la diferencia para nuestros clientes, accionistas, colaboradores y la sociedad en su conjunto. Como líderes del mercado, tenemos el deber de seguir imponiéndonos desafíos cada vez mayores, porque creemos que así buscaremos las mejores, más innovadoras y más sostenibles soluciones no sólo para nuestro negocio, sino para la industria en general. Muchas gracias a todos los que creen en nuestra visión y son parte de esta trayectoria.

Alexandre Bassaneze
CEO ICONIC

La Sostenibilidad en ICONIC

Hay muchos factores relacionados con la reciente historia de éxito de ICONIC y uno de ellos ciertamente tiene que ver con la comprensión de la empresa de que los negocios sostenibles aportan longevidad a las empresas y a la sociedad. Por eso, hace tres años, comenzamos a construir una estrategia de sostenibilidad sólida y consistente.

Insertados en un rubro empresarial desafiante por su alta competitividad y la irrefutable necesidad de promover innovaciones capaces no sólo de satisfacer el mercado, sino de colaborar en la búsqueda de soluciones a los problemas socioambientales que se plantean en el escenario global, nos hemos enfocado sobre la integración de una estrategia concreta de sostenibilidad en nuestros planes de crecimiento.

En 2020, iniciamos nuestra andadura ESG creando un comité interno cuya misión fue planificar los próximos pasos para identificar correctamente los temas socioambientales más relevantes para nuestro negocio y la sociedad.

Al año siguiente, realizamos un diagnóstico profundo para construir nuestra estrategia de materialidad, basado en la consulta a todas las partes interesadas de nuestra cadena productiva. A las lecciones aprendidas en esta investigación se sumaron datos sobre avances, brechas y tendencias globales en el rubro petróleo y gas. Concluimos este trabajo estructurando nuestra materialidad en un programa de sostenibilidad consistente, el Futuro Sostenible ICONIC, compuesto por siete macrotemas prioritarios.



Ética e Integridad



Salud, Seguridad y Bienestar



Gestión de Materias Primas, Productos y Residuos



Desarrollo Socioeconómico



Gestión de Personas, Diversidad e Inclusión



Transición Energética



Soluciones innovadoras

En 2022, creamos un área dedicada al desarrollo de nuestra estrategia de sostenibilidad y conformamos grupos de trabajo interdisciplinarios para agilizar la implementación de las iniciativas planificadas, buscando permear a toda la organización a través de una cultura capaz de promover soluciones innovadoras y sustentables. En el año 2023, establecimos compromisos públicos desafiantes que demuestran nuestra creencia en la importancia de la sostenibilidad para las empresas y la sociedad.

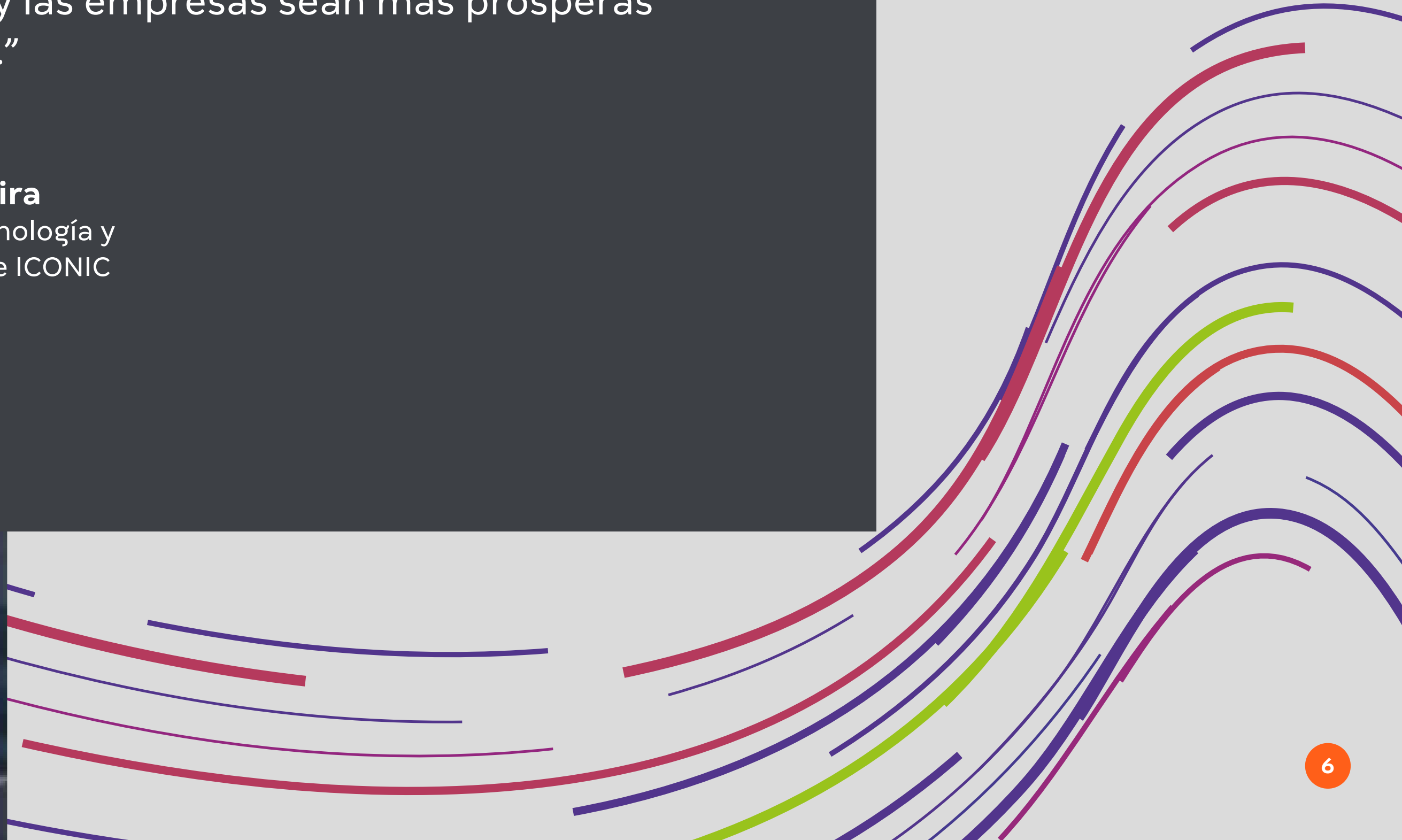
Con sólo seis años de existencia, además de ser líderes en el segmento de lubricantes en Brasil, hoy somos una de las empresas más certificadas de América Latina e invertimos mucho en tecnología e innovación para soluciones sustentables. Para el 2024, nuestro Centro Tecnológico ICONIC será el centro de tecnología e innovación más grande de su tipo en América Latina.

Entendemos que innovación y sostenibilidad son temas inseparables. Por eso, más que poner nuestra alma brasileña y nuestro ADN global al servicio de quienes hacen girar el mundo, también queremos contribuir a transformarlo en un lugar mejor para las próximas generaciones, donde un futuro sostenible sea posible para las empresas y sociedad.



“El pensamiento sostenible está intrínsecamente conectado con la innovación. Creemos que invertir en tecnologías sostenibles y soluciones innovadoras es el camino para que la sociedad y las empresas sean más prósperas y duraderas.”

Roberta Teixeira
 Directora de Tecnología y Sostenibilidad de ICONIC



Nuestros compromisos públicos hasta 2030:

Reducción del

43%

en emisiones de GEI en nuestra operación, considerando alcances 1 y 2 y con base al año 2020

Reducción del

50%

en el consumo de plástico en nuestros envases, con base al año 2023

Diversidad e Inclusión:

48%

de mujeres en ICONIC (27% a finales de 2023)

50%

de mujeres en puestos de liderazgo (32% a finales de 2023)

30%

de personas negras y mestizas en puestos de liderazgo (13% a finales de 2023)



Sobre ICONIC



Sobre ICONIC

[GRI 2-1, 2-6, 2-7, 2-8]

Quiénes Somos

ICONIC Lubrificantes S.A. es una empresa conjunta creada en 2017, a partir de una sociedad entre las empresas Chevron e Ipiranga.

Somos una empresa de capital privado, en forma de sociedad anónima, con sede en Avenida das Américas, 3434, Barra da Tijuca, Rio de Janeiro, con estructura accionaria dividida entre 56% – Ipiranga Produto de Petróleo y 44% – Chevron.

Líderes en lubricantes en Brasil, nacimos con el objetivo de ayudar al mundo a funcionar mejor. Por ello, invertimos fuertemente en tecnologías y procesos sustentables para desarrollar lubricantes, refrigerantes y grasas capaces de impulsar el desarrollo de empresas y personas igualmente comprometidas con transformar positivamente el futuro. Además de aceites lubricantes, grasas y refrigerantes, también vendemos aceites base y ofrecemos a nuestros clientes servicios de análisis de aceite, soporte y consultoría especializada.

La combinación de la experiencia en el mercado nacional a través de marcas ya establecidas – Ipiranga y Texaco – con la visión tecnológica y global aportada por Chevron nos permite ofrecer a todos nuestros clientes el portafolio de productos más completo del mercado brasileño, además de productos verdaderamente diferenciados.

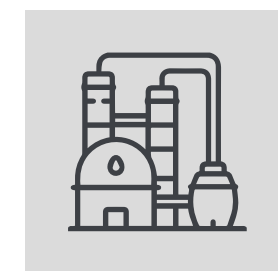
Nuestra estructura



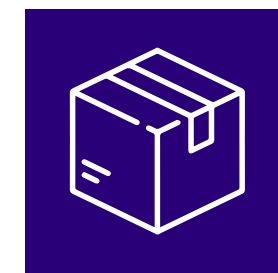
01 Fábrica de lubricantes



01 Fábrica de grasas y refrigerantes



01 Terminal de Aceites base



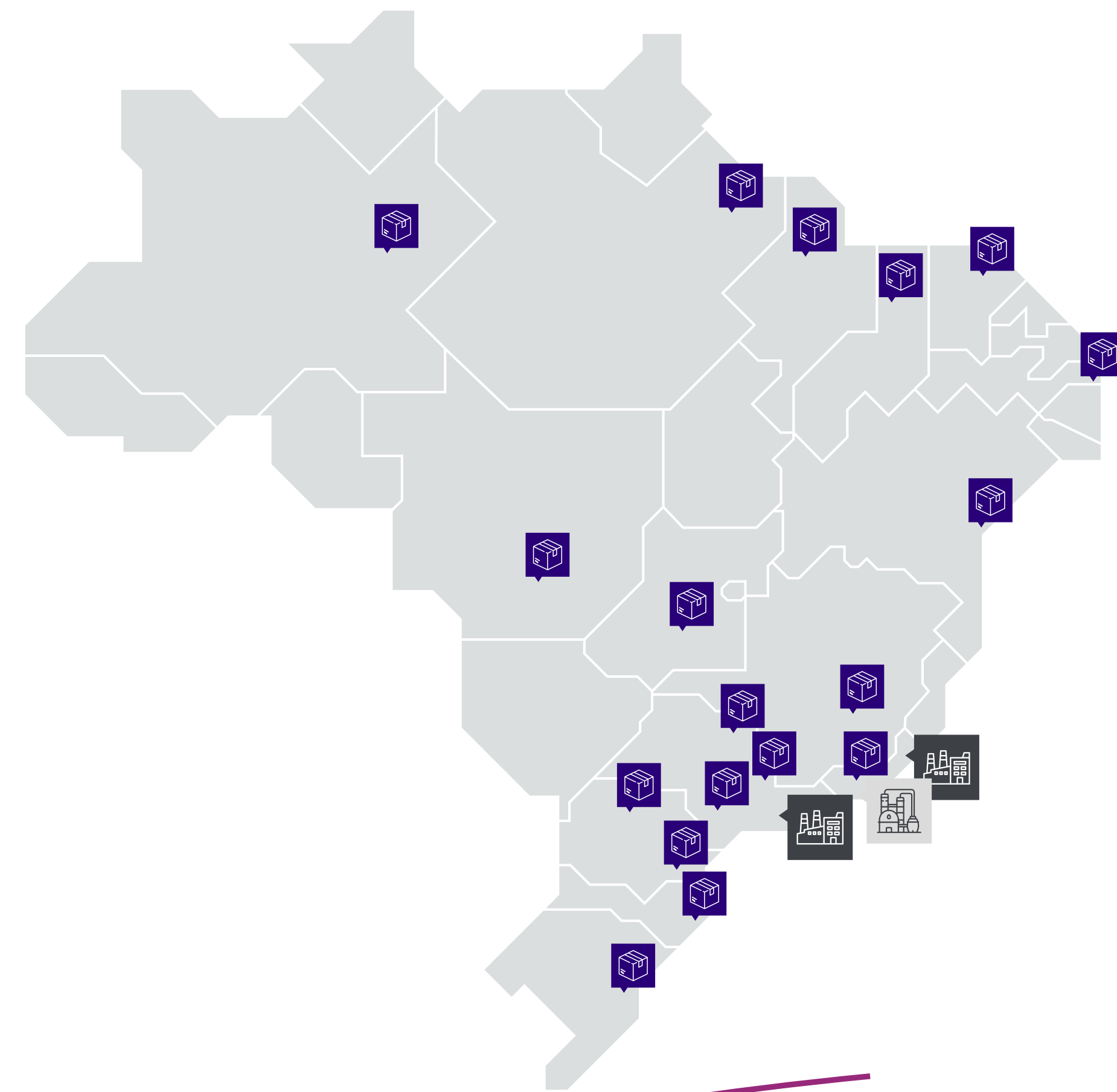
+15 Centros de distribución



18 Distribuidores autorizados



+500 Empleados



ICONIC tiene tres unidades operativas ubicadas en Osasco (SP), Duque de Caxias (RJ) y la ciudad de Rio de Janeiro (RJ), donde también se encuentra nuestra sede.

Con una estructura robusta, segura y eficiente, que incluye una amplia red logística y una red consolidada de socios y distribuidores, atendemos a más de 100 mil clientes en el transporte de carga, transporte de pasajeros, transporte ferroviario, así como en el sector de azúcar y etanol, agricultura, minería, siderurgia, construcción civil, navegación, generación de energía, entre otros.

La fabricación de nuestros productos se realiza en las unidades de Duque de Caxias/RJ y Osasco/SP. Mientras el primero se concentra en la producción de lubricantes, el segundo produce refrigerantes y grasas.

Hasta diciembre de 2022, ICONIC fabricaba y distribuía únicamente lubricantes, grasas y refrigerantes. Con la creación de la unidad de aceites base, nuestra empresa ahora cuenta con dos categorías de negocio. A la actividad principal de la empresa, que sigue siendo la fabricación y venta de lubricantes, grasas y refrigerantes, se añadió la reventa de aceites base.

La unidad de aceites base de ICONIC fue creada para suministrar el producto no sólo para la fabricación propia de lubricantes, sino también para atender el mercado de lubricantes en general. Hoy en día, la venta de aceites base se realiza únicamente en el mercado interno brasileño. En cuanto a la oferta, el 59% proviene del mercado interno y el 41% del mercado exterior (Estados Unidos, Asia, África y Europa).

La unidad de aceites base de ICONIC cuenta con una terminal ubicada en Rio de Janeiro con acceso directo e independiente por oleoducto al Puerto de Río, 40 mil m³ de tanques y capacidad de carga de camiones cisterna las 24 horas del día. Hay 18 tanques con una capacidad total de 15 megalitros y 47 tanques de almacenamiento con una capacidad total de 25 megalitros.

La empresa también opera un gran centro logístico de consolidación en Xerém/RJ, responsable de la distribución y suministro de los otros 14 almacenes regionales de nuestra red logística en Brasil.

Contamos con 18 distribuidores autorizados en todo Brasil y aproximadamente 900 vendedores, asegurando una amplia distribución de nuestros productos y un servicio de calidad a todos nuestros clientes.

Además de la infraestructura y la seguridad, nuestra sólida relación con los productores globales y el modelo de gestión empresarial autónoma garantizan la confiabilidad y disponibilidad local de nuestros productos.

ICONIC en números

500 millones
de litros de capacidad de producción anual

+1.000
productos: el portafolio más completo del mercado brasileño

100 mil
clientes en el comercio minorista, la industria y otros segmentos

+800
profesionales en nuestro equipo

Nuestro propósito

Creando soluciones para que el mundo fluya mejor

La fluidez es el motor de la vida. La fuerza invisible que mantiene el mundo funcionando sin problemas y de forma sostenible. Fluidez se trata de construir alianzas sólidas entre marcas, empresas y personas, entendiendo que para cada movimiento específico existe una solución específica. Por eso, ponemos nuestra alma brasileña y nuestro ADN global al servicio de quienes hacen girar el mundo. Colocamos el Centro Tecnológico ICONIC, uno de los más avanzados de América Latina, a favor de la innovación, aportando excelentes soluciones y servicios. Transformar el mercado, la industria, las carreras, el futuro, el mundo. Transformando también el presente en el futuro que queremos.

Destacados 2023

304,5 millones

de litros de lubricantes
vendidos, un

7,4% más

que el año anterior

**R\$ 3,5 mil
millones**

de ingresos netos

**R\$ 244,9
millones**

de EBITDA

+100 mil

clientes atendidos

**R\$ 5,4
millones***

invertidos en proyectos de
Sostenibilidad e Innovación

**R\$ 170
millones**

de beneficio neto

*El 46% de esta inversión se destinará
a la construcción del nuevo Centro
Tecnológico ICONIC.

Centro Tecnológico ICONIC

Innovación al servicio de un mundo más sostenible

En 2023, invertimos en la ampliación y modernización del Centro Tecnológico ICONIC, transformándolo en uno de los laboratorios privados más grandes y avanzados de América Latina. El Centro Tecnológico ICONIC es la materialización de nuestros valores y esencia: conocimiento, talento, colaboración, agilidad y compromiso que, a través de la tecnología, crean soluciones que transforman y contribuyen a un mundo mejor. Un espacio para la innovación, la investigación y el desarrollo basado en talentos y conexiones globales.

Desde el análisis y seguimiento del aceite usado hasta el desarrollo de productos y servicios técnicos, siguiendo estándares nacionales e internacionales, nuestro Centro Tecnológico ICONIC es referencia en el mercado de lubricantes. La robustez de nuestros equipos, capaces de realizar análisis de diferentes complejidades, así como la alta cualificación de nuestro personal técnico, nos permiten entregar productos y servicios cada vez más eficientes y sostenibles, satisfaciendo exactamente las necesidades de cada cliente, incluso si un nuevo producto tiene que ser creado.

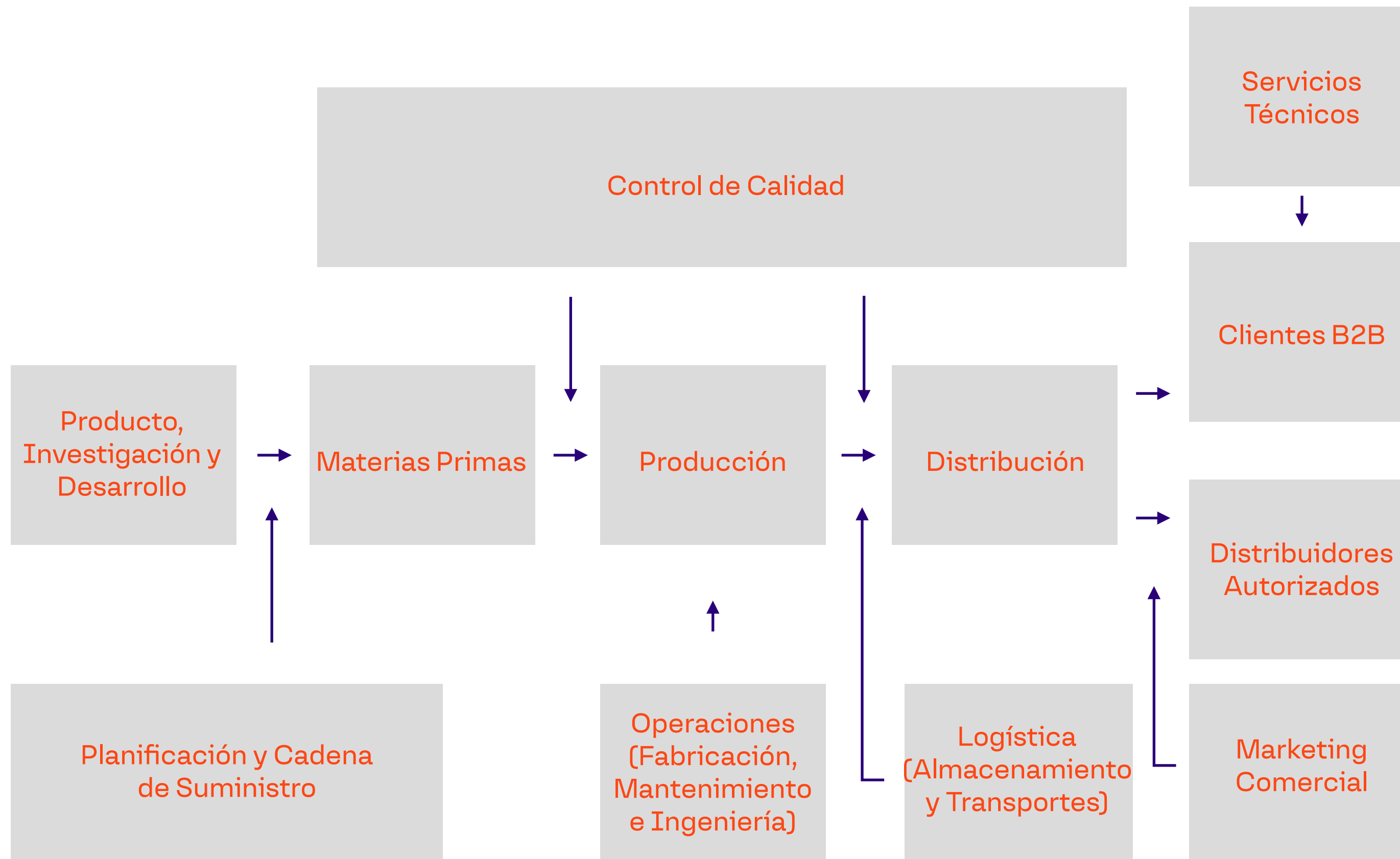
Somos un referente en investigación y desarrollo

Nuestro equipo, formado en su mayoría por másteres, doctores y profesionales altamente cualificados, con amplia experiencia, está inmerso en el mundo de la investigación para desarrollar tecnologías innovadoras que tengan impacto en el conjunto del mercado. Nuestra presencia en congresos, eventos del sector y universidades hace que este conocimiento se multiplique, llevando el Centro Tecnológico ICONIC a un lugar de referencia en el mundo de los lubricantes.



Nuestra cadena de valor

Desde la etapa de Investigación y Desarrollo hasta los Servicios Técnicos que apoyan a nuestros clientes en el posconsumo, nuestra cadena de valor se puede representar como se muestra en la siguiente ilustración:



Nuestras certificaciones

Invertimos en la excelencia de nuestras operaciones. Por ello, somos una de las empresas más reconocidas del mercado, con certificaciones internacionales que expresan nuestro compromiso con la calidad de los productos y servicios que ofrecemos.





Nuestra gente y nuestra cultura

[GRI 2-7, 2-8]

Somos un equipo altamente especializado, eficiente, curioso, dinámico e innovador, formado por 544 colaboradores (admitidos según la Consolidación de las Leyes Laborales ICONIC) y 32 becarios. A excepción de los pasantes y jóvenes aprendices, que trabajan de 4 a 6 horas diarias, todos nuestros empleados trabajan a tiempo completo, compartiendo valores esenciales de la cultura ICONIC: Tecnología, Innovación, Confianza, Diversidad, Colaboración y Actitud.

Durante el periodo de este informe, hubo fluctuación en nuestro equipo, considerando una reducción en el número de empleados de alrededor del 10%-12% y un aumento proporcional de trabajadores subcontratados.

Nuestro equipo cuenta además con un total de 257 trabajadores subcontratados. Estos profesionales trabajan en nuestras unidades, en las áreas de laboratorio, logística, producción, mantenimiento y administración, cumpliendo además con nuestros valores y nuestra cultura organizacional. A excepción de 26 empleados temporales y 19 jóvenes aprendices, siendo los demás empleados permanentes subcontratados a tiempo completo.

Nuestros profesionales por género, régimen de contratación y regiones de Brasil – 2023

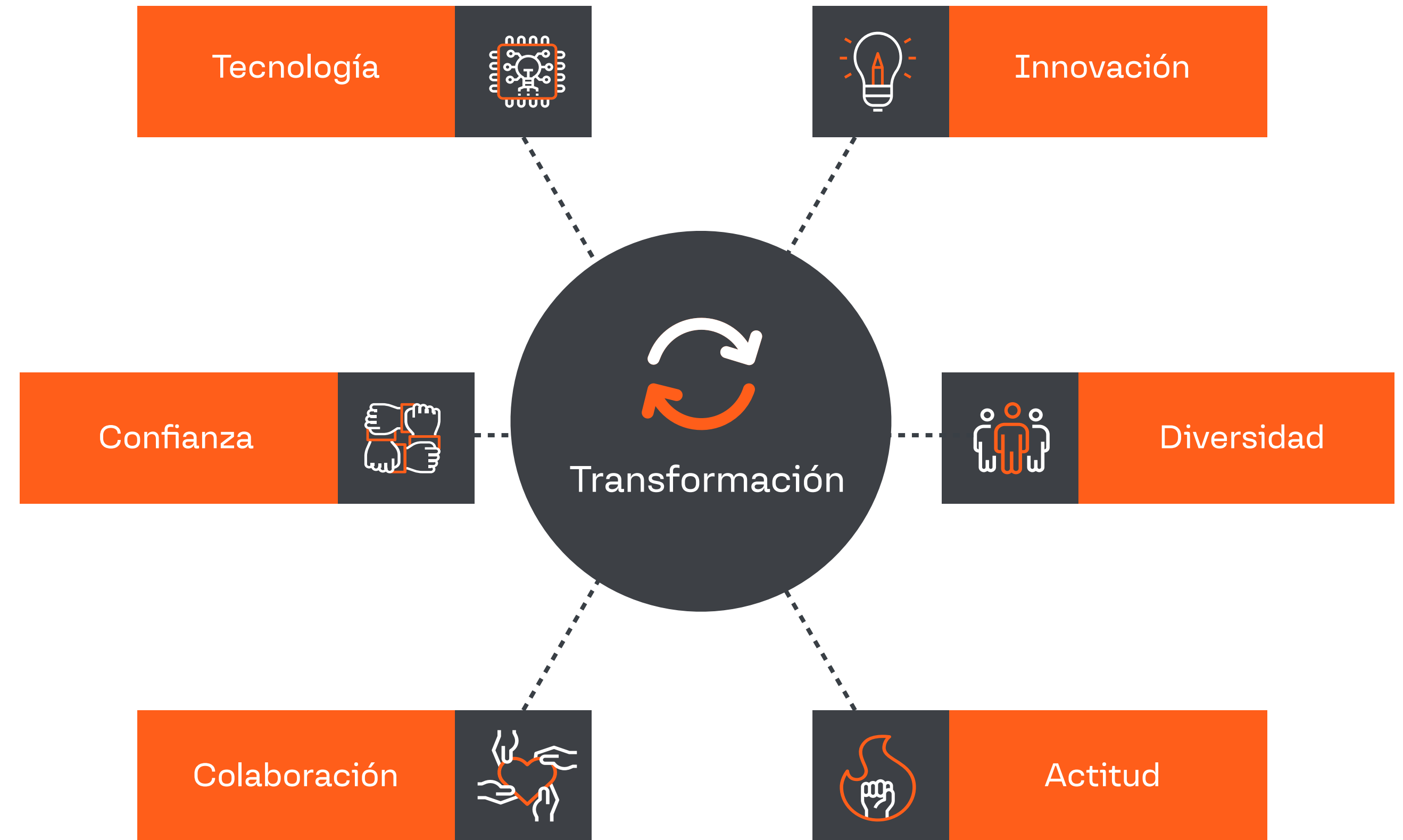
Permanentes y de Tiempo Completo	
Por género	
Hombres	405
Mujeres	139
TOTAL	544
Por región	
Sureste	523
Sur	9
Nordeste	4
Norte	5
Medio Oeste	3
TOTAL	544

* ICONIC no contrata trabajadores temporales directamente, sino siempre a través de una empresa de recursos humanos.

Compartimos valores fundamentales

Los atributos que valoramos en ICONIC reflejan nuestra visión de futuro y la forma en que queremos ser percibidos por el mercado, los clientes, los accionistas, nuestro equipo, nuestros socios y la sociedad en general.

- Para nosotros, las personas son lo primero. Siempre. Somos protagonistas, dueños del negocio y de nuestro futuro.
- Tenemos una orientación clara hacia resultados superiores y sostenibles.
- Los clientes están en el centro de nuestras decisiones.
- Generamos valor a través de la innovación y la mejora continua.





Gobernanza Empresarial

Gobernanza empresarial

[GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-15, 2-16, 2-17, 2-18, 2-19, 2-20, 2-21]

La gobernanza de ICONIC se estructura con transparencia, agilidad y asertividad en la toma de decisiones sobre nuestro negocio. El Consejo de Administración es nuestro máximo órgano de gobernanza y su composición refleja la estructura corporativa de la empresa, con tres consejeros designados por Ipiranga Produtos de Petróleo (IPP) - que posee el 56% de las acciones de la empresa - y dos consejeros designados por Chevron - con el 44% de las acciones. Leonardo Linden, CEO de Ipiranga Produtos de Petróleo, es el presidente del Consejo, siendo la vicepresidencia ocupada por Tracey Gardiner, vicepresidenta de Américas Lubrificantes.

Las actividades realizadas por ICONIC con diversos agentes del mercado pueden resultar en transacciones con Partes Vinculadas y exponer a la empresa a situaciones - reales o potenciales - de conflicto de intereses. Para mitigar este riesgo, ICONIC cuenta con la "Política Corporativa sobre Conflictos de Interés y Transacciones con Partes Vinculadas" que establece los lineamientos, reglas y procedimientos para abordar situaciones de potencial conflicto de intereses, asegurando la transparencia e independencia en las relaciones entre la empresa y las Partes Vinculadas.

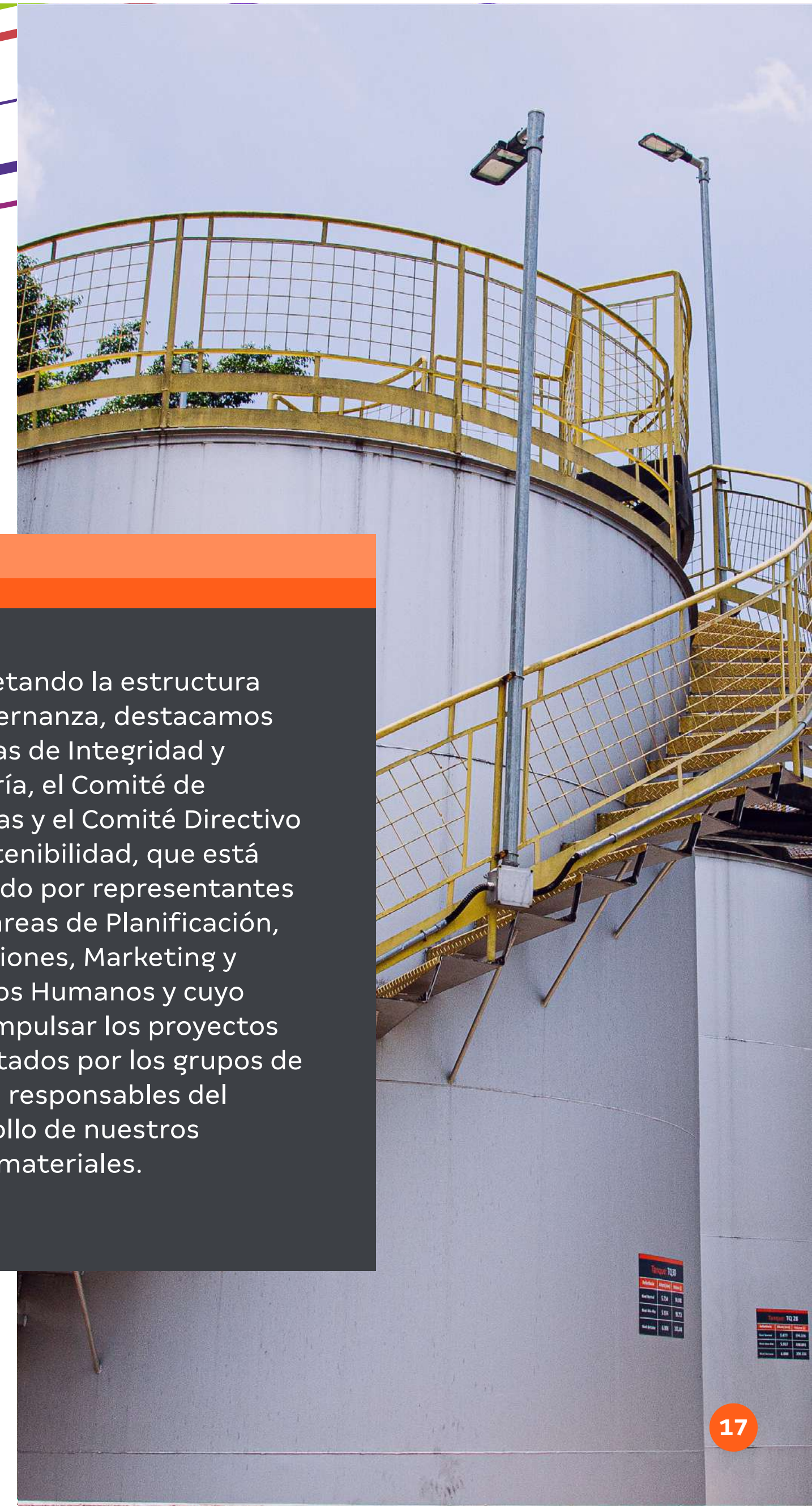
Esta Política se aplica a ICONIC y a todos y cada uno de los socios o empleados de la empresa, sin perjuicio de regulaciones adicionales aplicables a sus actividades.

Los representantes externos, proveedores, prestadores de servicios y socios comerciales, durante la relación con ICONIC, deberán observar los lineamientos y principios establecidos en esta Política, los cuales siempre deben ser considerados en conjunto con el Código de Ética y otras políticas y estándares internos de la empresa.

Además del Presidente y la Vicepresidente, el Consejo de Administración de ICONIC está compuesto por otros tres consejeros: Cristiane Silva Leite (Vicepresidenta de Finanzas de Ipiranga Produtos de Petróleo), Antonio Ennes de Lima (Senior Area Manager Lubricants Latin America de Chevron) y Carlos Frederico Rezende (Vicepresidente de Comercial Rede). De los cinco miembros del Consejo, dos representantes son mujeres. No se definen competencias específicas para los cargos de consejeros, que son ocupados por ejecutivos designados por los socios.

En ICONIC, el rol de CEO no coincide con el rol de presidente del Consejo de Administración. El CEO es responsable de conducir estratégicamente el negocio de acuerdo con los principales lineamientos establecidos por el Consejo, siendo su desempeño evaluado por este órgano. Además de los objetivos de la empresa, el CEO también tiene un objetivo individual.

Completando la estructura de gobernanza, destacamos las Áreas de Integridad y Auditoría, el Comité de Personas y el Comité Directivo de Sostenibilidad, que está integrado por representantes de las áreas de Planificación, Operaciones, Marketing y Recursos Humanos y cuyo rol es impulsar los proyectos presentados por los grupos de trabajo responsables del desarrollo de nuestros temas materiales.



Organigrama



Reportando directamente al CEO, el Directorio Ejecutivo está compuesto por cinco directivos y un gerente ejecutivo que combinan habilidades y experiencias equilibradas y alineadas con nuestra estrategia, siendo cada uno responsable de un área de la compañía: Comercial, Operaciones, Planificación y Control, Tecnología y Sostenibilidad, Marketing y dirección ejecutiva de la Unidad de Aceites Base. Todos tienen objetivos empresariales y objetivos individuales relacionados con sus respectivas áreas y, al igual que el CEO, también responden a una meta compartida de reducir un 43% las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) en los alcances 1 y 2 al 2030, considerando 2020 como año base, siendo este un objetivo ligado a la remuneración variable.

Las estrategias, políticas y metas relacionadas con el desarrollo sostenible son presentadas, discutidas y definidas por los directores en la Reunión del Grupo Ejecutivo (RGE) y posteriormente validadas con el Consejo de Administración. Realizamos estudios de mercado anualmente en los que se recopila información relevante para apoyar a los ejecutivos en la gestión de los impactos de la organización en la economía, el medio ambiente y las personas. Mensualmente se realizan reuniones de directivos ejecutivos para el seguimiento de los objetivos establecidos en la agenda ESG 2030. Las reuniones se llevan a cabo cada tres meses en presencia del Consejo de Administración. El CEO y el Directorio Ejecutivo son responsables de la validación final del informe de sostenibilidad.

Todos los temas relevantes relacionadas con las partes interesadas internas o externas se llevan a RGE para su deliberación semanalmente. Los ejecutivos debaten y definen conjuntamente los planes de acción para mitigar los impactos negativos, incluidas las inversiones necesarias, y posteriormente son aprobados por el Consejo de Administración cuando se abordan inquietudes críticas. Durante el período de este informe no hubo casos de preocupaciones críticas y no fue necesaria la gestión de comités de crisis.



Estrategia, políticas y prácticas



Estrategia, políticas y prácticas

[GRI 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-27, 2-28]

Los lineamientos de ICONIC se desglosan en tres políticas corporativas (Política Corporativa Anticorrupción y de Relaciones con el Sector Público y Privado, Política de Conflictos de Intereses y Transacciones con Partes Interesadas y Política Corporativa de Competencia) y un Código de Ética, todos aprobados por el Consejo de Administración como parte de nuestro Programa de Integridad y disponible en el sitio web de la empresa. Las políticas tienen como objetivo garantizar y preservar la ética e integridad de la empresa, los intereses de los accionistas y la seguridad y privacidad de los datos.

Somos una empresa comprometida con los derechos humanos y velamos por su cumplimiento en todas nuestras relaciones. El tema es abordado en nuestro Código de Ética, cuyo objetivo es asegurar las mejores prácticas de conducta empresarial responsable, con el fin de detallar los principios de la empresa en relación con los derechos humanos en la relación con nuestros principales partes interesadas.

Tenemos la ética y la transparencia en el centro de nuestras relaciones, siendo reconocidos por nuestra integridad y cumplimiento de las mejores prácticas de gobernanza. Estos valores se reflejan en la imagen y reputación de nuestra marca en la sociedad, además de influir positivamente en nuestros empleados, socios comerciales y pares de la industria. Además, cada nuevo proveedor o socio comercial es evaluado en aspectos reputacionales y socioambientales para comenzar a brindar servicios o relaciones con ICONIC.

Somos una empresa certificada en las ISOs 9001, 140001, 45001 e IATF, las cuales tienen como premisa una reunión de evaluación de riesgos e impactos denominada “Análisis Crítico”, en la que se deliberan todos los riesgos e impactos de nuestra operación. Nuestro proceso de gestión de riesgos sigue los lineamientos de la Política Corporativa de Gestión de Riesgos del Grupo Ultra, actualizada en 2021, que establece los principales aspectos a monitorear y los instrumentos de mitigación, así como los roles y responsabilidades de los involucrados.

A través de nuestro Sistema Integrado de Gestión, traducimos los lineamientos ICÓNICOS de sustentabilidad, asegurando que todos los procesos sean monitoreados para minimizar los impactos en el medio ambiente y la salud y seguridad de las personas, asegurando la calidad de los productos y servicios brindados. El análisis crítico que se realiza anualmente también busca monitorear la eficacia de nuestro sistema de gestión.

Cada vez que nos encontramos con una desviación o un suceso, informamos, clasificamos e investigamos las causas fundamentales dentro de nuestro sistema de prevención de pérdidas. Utilizamos las lecciones aprendidas para tratar y prevenir la recurrencia. También actuamos de forma preventiva a través del procedimiento de “Verificación de Prevención de Pérdidas” y “Evaluación de Trabajo en Curso”, además de estandarizar procedimientos orientados a la optimización de procesos, la sostenibilidad de la operación y el intercambio de experiencias y conocimientos entre los empleados.

El Grupo Ultra, del que forma parte Ipiranga, uno de los socios de ICONIC, cuenta con Canal Aberto Ultra, disponible las 24 horas, en portugués e inglés, al teléfono 0800 701 7172 o a través del sitio web www.canalabertoultra.com.br, herramienta oficial para que los empleados y otras partes interesadas soliciten orientación o denuncien conductas que violen el Código de Ética, las Políticas Corporativas y la legislación aplicable. Es administrado por una empresa independiente, con garantía de anonimato y no represalias.

Descubra nuestras Políticas de Integridad en: <https://iconic.com.br/integridade>

Nuestra Política de Excelencia Operativa presenta las acciones de gestión de Salud, Seguridad, Medio Ambiente, Calidad y Responsabilidad Social (SSMAQRS) de la empresa, siendo los Lineamientos de Seguridad nuestra principal guía. Estos lineamientos engloban las “Reglas de Oro para la Seguridad”, lanzadas en 2022, que presentan herramientas de gestión para que los líderes actúen en base a una política clara de consecuencias que pueden ser educativas (cuando se identifican conductas inseguras) o de reconocimiento (cuando se identifican conductas seguras), estableciendo así las conductas a seguir por todos los empleados.

Buscando mejorar la cultura de seguridad entre nuestros transportistas y socios logísticos, trabajamos a través del proyecto “Na Rota da Segurança”, parte de nuestro programa de promoción de la seguridad denominado Viver. Basados en una metodología educativa que refuerza los procedimientos adecuados a través de la formación, pretendemos reducir la siniestralidad y ampliar el control de riesgos en las carreteras.

Además de los mecanismos de diálogo antes mencionados, también brindamos canales de comunicación para facilitar el contacto con la comunidad aledaña a nuestras plantas en caso de una emergencia. Las comunicaciones del público externo relacionadas con aspectos de Seguridad, Salud, Medio Ambiente, Personas, Calidad de Productos y Servicios y Cadena de Valor deberán realizarse a través del sitio web portal.ipiranga o a través de los canales 3003-3451 o 0800-7205356 (Central Ipiranga) o SAC 0800 704 2230.

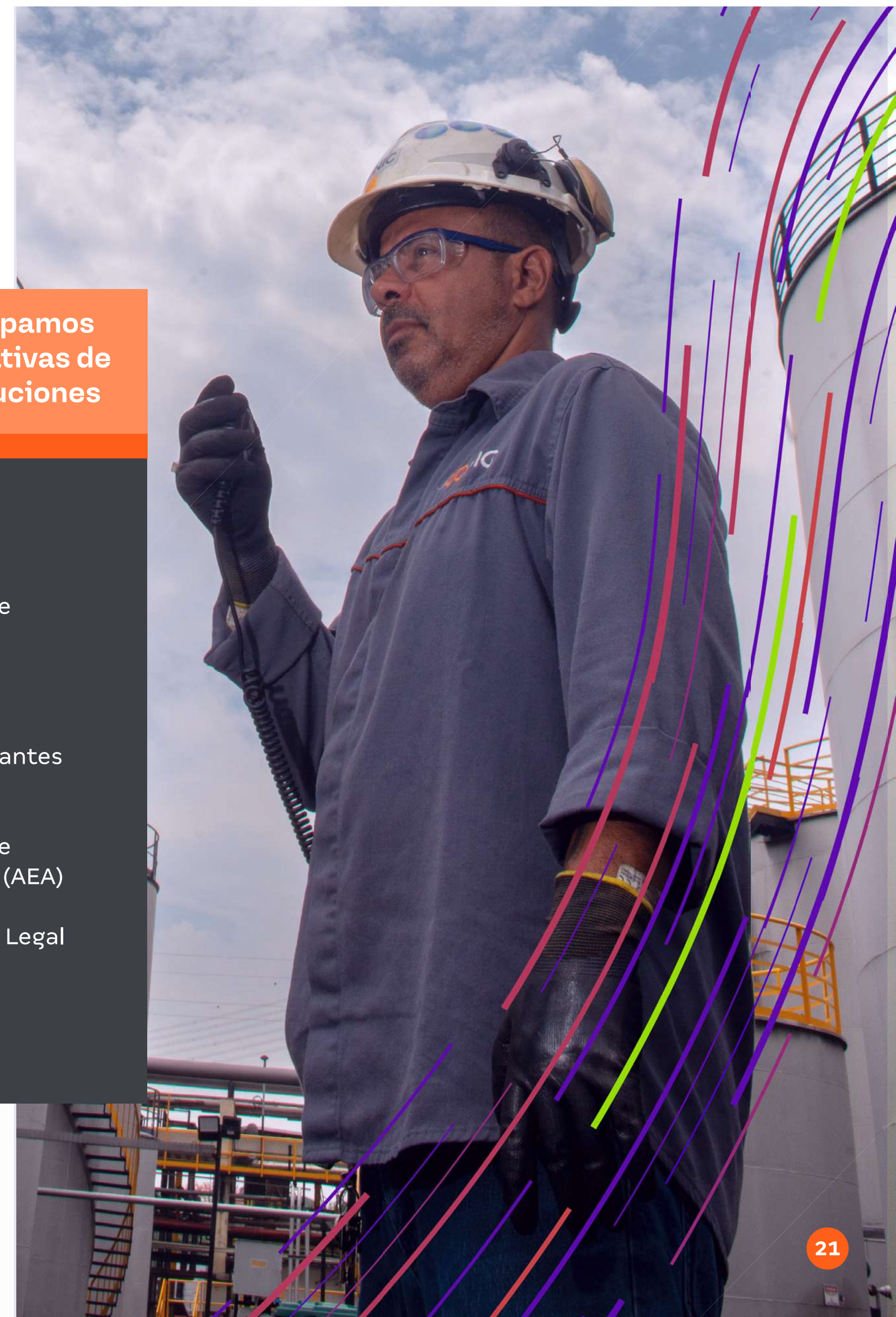
Con el objetivo de fortalecer nuestra cultura preventiva de seguridad, confiabilidad y sustentabilidad operativa, toda la empresa cuenta con un bono vinculado al cumplimiento de acuerdos de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente, siendo este un objetivo colectivo y no individual.

Seguimos los lineamientos de la Política Corporativa de Privacidad y Protección de Datos Personales del Grupo Ultra, establecida en 2020, tras la entrada en vigor de la Ley General de Protección de Datos Personales (LGPD). Hemos estructurado nuestra Oficina de Privacidad, un grupo multidisciplinario que trabaja en el gobierno y procesamiento de datos personales, aumentando el nivel de seguridad en entornos de tecnologías de la información.

Cabe informar que ICONIC no recibió quejas relacionadas con la privacidad y no identificó fugas, robo o pérdida de datos de clientes u otros públicos en el período 2023.

Actualmente participamos en reuniones e iniciativas de las siguientes instituciones

- Instituto Brasileño de Petróleo y Gas (IBP)
- Asociación Brasileña de Downstream (ABD)
- Sindicato Nacional de Distribuidores de Combustibles y Lubricantes (Sindicom)
- Asociación Brasileña de Ingeniería Automotriz (AEA)
- Instituto Combustible Legal (ICL)





Compromiso con las partes interesadas



Compromiso con las partes interesadas

[GRI 2-29]

En ICONIC promovemos el compromiso continuo con nuestros grupos de interés, porque entendemos que avanzar hacia la sostenibilidad solo es posible desarrollando soluciones conjuntas, compartiendo experiencias y generando aprendizaje mutuo. Es a través de este compromiso que avanzamos en frentes importantes, como iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), el aumento del uso de resina PCR en nuestros envases y la creación y ampliación de programas y capacitación sobre prácticas sostenibles.

Nuestros principales grupos de interés son accionistas, proveedores y distribuidores, clientes y consumidores, asociaciones sectoriales, empleados, organismos gubernamentales, organismos reguladores, con énfasis en la ANP (Agencia Nacional del Petróleo), el tercer sector, la prensa y las comunidades.

Las lecciones aprendidas de la continua interacción con nuestros clientes, de diferentes perfiles y segmentos de negocio, contribuyen a impulsar y mejorar nuestra estructura de innovación.

La comunicación y estrecha interfaz con nuestros distribuidores nos permiten desarrollar estrategias comerciales regionalizadas y personalizadas, acordando objetivos comerciales alineados con las necesidades y demandas de ambas partes interesadas.

Además de las visitas recurrentes del equipo comercial de ICONIC, reforzamos el diálogo y las relaciones con nuestros distribuidores en todo Brasil a través de un encuentro anual en São Paulo. En este encuentro se presentan los objetivos y metas de la empresa para ese año, así como las tácticas comerciales y palancas de apoyo que ofrece ICONIC para el desarrollo de su negocio.

También realizamos encuestas anuales de satisfacción a varios de nuestros públicos, con el objetivo de conocer nuestras fortalezas e identificar áreas de mejora.





Análisis de materialidad

Análisis de materialidad

[GRI 3-1, 3-2]

Entendiendo que la naturaleza de nuestro negocio nos desafía no sólo a buscar innovaciones capaces de satisfacer el mercado, sino a contribuir con soluciones que enfrenten los problemas socioambientales que se presentan, nos hemos enfocado durante los últimos tres años en construir una estrategia concreta de sostenibilidad integrada con nuestros planes de crecimiento.

En 2021, a partir de una consulta a todas las partes interesadas de nuestra cadena productiva y un estudio sobre avances, brechas y tendencias globales en la categoría de petróleo y gas y categorías similares, concluimos un diagnóstico en profundidad que fue la base de nuestra estrategia de materialidad.

El fruto de este trabajo fue la estructuración de un consistente programa de sostenibilidad - el Futuro Sostenible ICONIC - compuesto por nuestros macrotemas prioritarios: Ética e Integridad; Salud, Seguridad y Bienestar; Gestión de Materias Primas, Productos y Residuos; Desarrollo Socioeconómico; Gestión de Personas, Diversidad & Inclusión; Transición Energética y Soluciones Innovadoras.

En 2023, además de establecer compromisos públicos que reflejan nuestra creencia en la importancia de la sostenibilidad para los negocios y la sociedad, llevamos a cabo un amplio proceso de revisión de macrotemas materiales, teniendo en cuenta el Estándar Sectorial GRI 11 - Petróleo y Gas. La revisión se realizó en 4 etapas, según GRI 3-3 2021:

Etapa 1

Identificación de un listado inicial de impactos positivos y negativos, reales y potenciales, basado en el análisis de la cadena de valor, el contexto social, ambiental y económico de los territorios donde operamos y los principales objetivos, valores y metas organizativas de ICONIC. Aún en esta etapa, llevamos a cabo una encuesta de benchmarking sectorial para comparar los impactos identificados.

Los impactos positivos reales analizados reflejaron beneficios y oportunidades que ICONIC genera para la sociedad y otras partes interesadas, el medio ambiente y la economía. Los posibles impactos positivos fueron aquellos capaces de generar tales beneficios.

Asimismo, los impactos negativos reales evaluados reflejaron los impactos que ya se observan en la sociedad y otras partes interesadas, el medio ambiente y la economía. Si bien los impactos negativos potenciales eran aquellos que aún no habían ocurrido, pero que era probable que ocurrieran.

Etapa 3

Priorización de impactos por importancia (de mayor a menor) y definición de temas materiales en función del umbral establecido.

Etapa 4

Validación de temas materiales priorizados por ICONIC y partes interesadas, en conjunto con el equipo de reportes y la gerencia alta.

Etapa 2

Consulta, vía formulario electrónico, con todos los líderes de ICONIC para analizar la trascendencia de estos impactos. Para los impactos negativos reales, se tuvieron en cuenta la gravedad, la escala y el grado de irremediabilidad. Para los posibles impactos negativos, también se agregó la probabilidad de ocurrencia. Para los impactos positivos reales, se consideraron el grado y la escala del beneficio. Además de los potenciales impactos negativos, también se agregó la probabilidad de ocurrencia de potenciales impactos positivos.

Al finalizar el análisis de materialidad, se confirmaron los siete macrotemas de nuestra estrategia de sustentabilidad, veinte temas materiales y un tema relevante, como se muestra a continuación.

Macrotemas, temas materiales y tema relevante

[GRI 3-2]

Gestión de Materias Primas, Productos y Residuos

- Residuos
- Agua y efluentes
- Biodiversidad

Transición Energética

- Emisiones de GEI
- Energía
- Adaptación climática, resiliencia y transición climática

Desarrollo Socioeconómico

- Comunidades locales
- Impacto económico

Gestión de Personas, Diversidad e Inclusión

- Diversidad e inclusión
- Prácticas laborales: formación, creación de empleo e ingresos
- Libertad de asociación y negociación colectiva

Salud, Seguridad y Bienestar

- Salud y seguridad en el trabajo
- Integridad de activos y gestión de accidentes de seguridad de procesos

Ética e Integridad

- Competencia desleal
- Combate a la corrupción
- Pago a gobiernos
- Políticas públicas
- Trabajo forzoso y esclavitud moderna

Soluciones Innovadoras

Tema Relevante

- Cierre y rehabilitación



Temas materiales

Macrotemas y temas materiales



Gestión de materias primas, productos y residuos

Residuos

[GRI 3-3, 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5]

Las unidades productivas de ICONIC están certificadas por la ISO 14001, norma internacional que regula la gestión ambiental efectiva, promoviendo la reducción de impactos negativos y la mejora constante de las prácticas corporativas de conservación ambiental.

Estamos comprometidos activamente con la adopción de medidas encaminadas a reducir y gestionar responsablemente los residuos en toda nuestra cadena de valor. Internamente implementamos mecanismos de circularidad que tienen como objetivo minimizar la generación de residuos en nuestras actividades diarias, priorizando la reducción en origen, la reutilización de materiales y el reciclaje eficiente.

Además, extendemos este compromiso a los socios de toda nuestra cadena de valor, promoviendo la concienciación y fomentando la implementación de buenas prácticas ambientales. Estas acciones se alinean con nuestra visión de negocio sustentable, donde la eficiencia y la responsabilidad ambiental son fundamentales para construir un futuro mejor.

Innovación para impulsar la economía circular y reducir el uso de materias primas

Apostamos por la reducción de materiales en los envases de nuestros productos y fomentamos la economía circular. En 2022, comenzamos

a avanzar hacia la reducción del uso de plástico virgen. A lo largo de 2023 se implementaron diversas iniciativas para reducir el plástico en los empaques de nuestros productos mediante el uso de resina posconsumo y la reducción del peso de las botellas. Nuestros bidones de 20 litros, por ejemplo, ya se producen parcialmente con material posconsumo, es decir, utilizando resina reciclada (PCR - post-consumer recycled, en inglés).

Aún en 2023, tenemos un proveedor que produce nuestros envases de 20 litros con 40% PCR y otros dos socios que producen envases con 20% y 5% PCR. Para envases que actualmente tienen una proporción de PCR inferior al 40%, nuestro objetivo para 2024 es avanzar con proveedores que alcancen el 40% de uso de este tipo de resina. En cuanto a los envases de 20 litros, en los que ya tenemos este porcentaje de PCR, estamos en fase de pruebas para llegar hasta el 60% de uso de resina reciclada.

En el caso de los envases negros de 1 litro, además de utilizar un 26% de PCR, en 2023 logramos reducir su peso de 55g a 53g, lo que representa una disminución del 3,63% en el uso de materiales plásticos en estos envases. Planeamos reducir el peso de los envases de 4 litros para 2024, así como la inclusión de PCR, que podría llegar al 20%. También estamos siguiendo pruebas para reducir el peso de bidones de 20L.

Además, estamos realizando estudios y pruebas para utilizar PCR en las tapas de nuestros productos. Se probaron dos modelos en la línea de producción: una tapa negra con 50% de PCR y un sello de inducción que reemplaza el plástico por cartón. Ambas pruebas tuvieron éxito y el siguiente paso son las pruebas de almacenamiento para que los nuevos cierres puedan implementarse de forma segura lo antes posible.

Otro destaque de 2023 fue la reducción del 33% en el consumo de film plástico utilizado para envolver pallets, protegiendo los embalajes de los productos. También ampliamos nuestra cartera de productos en envases de mayor tamaño y potenciamos la distribución a granel: iniciativas que contribuirán a reducir el consumo de materiales plásticos.



Gestión de residuos

Con base en el Plan de Gestión de Residuos (PGRS) y de acuerdo con las premisas de certificación de unidades de fabricación por la norma ISO 14001, establecimos la forma de gestionar los impactos relacionados con este tema, considerando desde la recepción de insumos y materias primas para la fabricación de nuestros productos a los procesos de producción y consumo de aceites lubricantes, grasas y refrigerantes.

La generación de materiales peligrosos Clase I es importante en ICONIC debido a su principal actividad productiva. La generación de materiales no peligrosos Clase IIA proviene de las actividades administrativas de la empresa. La generación de materiales no peligrosos Clase IIB es ocasional, provocada principalmente por la realización de obras en las unidades de la empresa.

En nuestras unidades industriales los residuos se someten a recogida selectiva y se almacenan por separado en centros de residuos. Contamos con empresas colaboradoras debidamente licenciadas y autorizadas por organismos ambientales para recolectar estos residuos y llevarlos al sitio de tratamiento/reciclado o destino final. Controlamos y actualizamos la documentación de estas empresas para asegurar que todo el proceso cumple con los requisitos legales aplicables.

Residuos peligrosos generados Clase I – 2023

[GRI 306-3]

Tipo	Volumen (tonelada)
Tambores metálicos contaminados	194,8
Aceite lubricante usado o contaminado	66,6
Grasas caducadas o contaminadas	64,8
Refrigerantes	37,4
Efluente industrial	32,5
Líquidos de lavado de torre de enfriamiento	20,0
Cartón contaminado	14,1
Lodo aceitoso	10,9
Outros	164,0
TOTAL	605,1

Residuos no peligrosos generados Clases IIA e IIB – 2023

[GRI 306-3]

Tipo	Volumen (tonelada)
Escombros segregados limpios	421,8
Chatarra de madera limpia	150,2
Papel y cartón limpios	93,6
Residuos generados fuera del proceso industrial	65,7
Efluente sanitario	60,2
Residuos orgánicos	43,7
Cinta PET	29,9
Chatarra de plástico limpio	29,9
Chatarra metálica diversa	19,2
Escombros no segregados	18,3
Outros	14,1
TOTAL	946,6

Los materiales contaminados con combustible se recolectan y eliminan de acuerdo con nuestros procedimientos y estándares. En la planta de Osasco, los CADRI (Certificado de Movimiento de Residuos de Interés Ambiental) son emitidos por CETESB (Empresa Ambiental del Estado de São Paulo) para autorizar la recolección y tratamiento de residuos peligrosos de interés para la agencia. Además, las CADRI establecen límites anuales sobre las cantidades de residuos que pueden enviarse. De esta manera, monitoreamos constantemente tanto la vigencia de los CADRI como los límites establecidos para que sea posible garantizar su renovación.

No existe recuperación de residuos peligrosos y no peligrosos dentro de la organización, es decir, dentro del límite físico o control administrativo de ICONIC. La recuperación de estos residuos, tanto peligrosos como no peligrosos, se realiza fuera de la organización y los principales procesos utilizados en el caso de residuos peligrosos son: el reacondicionamiento de bidones metálicos para su uso, el reciclaje de envases plásticos contaminados y la mezcla para co-tratamiento. En el caso de los residuos no peligrosos, la recuperación se realiza mediante el reciclaje de materiales como papel, cartón, plástico y metales, la reutilización de residuos de la construcción y el compostaje de residuos orgánicos.

Total de residuos peligrosos y no peligrosos destinados a disposición final (T) – 2023

[GRI 306-5]

	Residuos peligrosos	No peligrosos
Incineración con recuperación de energía	-	-
Incineración sin recuperación de energía	-	-
Confinamiento en vertedero	9,0	115,5
Otras operaciones de disposición (compostaje)	-	43,7
Otras operaciones de disposición (tratamiento externo de efluentes)	82,5	60,2
Total	91,5	219,4

No existe disposición de residuos peligrosos y no peligrosos dentro de la organización. Todos los residuos peligrosos se envían a confinamiento en vertederos. En cuanto a los residuos no peligrosos, la mayor parte también va a vertedero y la porción más pequeña se elimina de otras formas (como el compostaje para residuos de Clase II).

Somos una empresa asociada al programa “Juegue Limpio” de logística inversa de envases de aceites lubricantes usados. Este programa forma parte de un convenio sectorial entre empresas manufactureras del sector y el Ministerio de Medio Ambiente. En 2023, nuestro volumen total reciclado fue de 1.155.971 kg.

Además de la correcta eliminación de los envases, el aceite lubricante usado es recogido y refinado por empresas homologadas por la ANP (Agencia Nacional de Petróleo, Gas Natural y Biocombustibles). En 2023 se recogieron 102.331.013 litros de aceite usado.

Total de residuos peligrosos y no peligrosos recuperados (T) – 2023

[GRI 306-4]

	Residuos peligrosos	No peligrosos
Preparación para reutilización	274,6	374,5
Reciclado	54,0	350,2
Otros procesos de recuperación	185,0	2,5
Total	513,6	727,2

En 2023, 83% de los residuos de ICONIC fueron reciclados y/o reutilizados.

Agua y efluentes

[GRI 3-3, 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5]

Operamos con dos unidades fabriles – en Duque de Caxias/RJ y en Osasco/SP –, una terminal de aceites base y una oficina, ambas en la ciudad de Rio de Janeiro. Por lo tanto, el uso del recurso hídrico dentro de nuestra operación está influenciado por la ubicación de cada unidad.

El agua es captada por suministro municipal en la terminal de aceites base de São Cristóvão y en la unidad industrial de Osasco. En la unidad Duque de Caxias, el agua se suministra en camiones cisterna, a través de una empresa tercera certificada. Ninguna unidad ICONIC capta agua directamente ni está ubicada en zonas caracterizadas por estrés hídrico.

El consumo de agua en las unidades se produce principalmente en sistemas contra incendios, limpieza industrial, generación de vapor y sistemas de refrigeración. El proceso de producción de aceites lubricantes no requiere el uso intensivo de agua, excepto para la generación de vapor y la fabricación de fluidos refrigerantes para motores en la planta de Osasco. Por lo tanto, nuestra operación tiene impactos insignificantes en el consumo de este recurso.

El consumo de agua y la disposición de efluentes son monitoreados a través del Sistema de Gestión de Seguridad, Calidad y Medio Ambiente (SQMA). Además, presentamos anualmente a la agencia ambiental la declaración de carga contaminante de nuestras tres unidades (Duque de Caxias, Osasco y Terminal de aceites base en São Cristóvão). En cada unidad, la evaluación de los impactos relacionados con el agua se realiza a través de una encuesta de aspectos e impactos ambientales (LAIA), sobre la cual nuestros empleados reciben capacitación periódica.

Todas nuestras unidades cuentan con plantas de tratamiento de efluentes industriales y sanitarios. Los parámetros del efluente se analizan según lo exige la legislación vigente. En las unidades de Osasco y São Cristóvão, los efluentes son vertidos a la red de recogida de la concesionaria local. En la unidad Duque de Caxias, el efluente es vertido al Canal Honorato. ICONIC cumple con los estándares legales de lanzamiento, que a menudo están muy por debajo de los límites definidos por la legislación federal y estatal.

Captura de agua (ML) – 2023 [GRI 303-3]

	Volumen (tonelada)	Otros tipos de agua	Total
Agua superficial	-	-	-
Agua subterránea	-	-	-
Agua de mar	-	-	-
Agua producida	-	-	-
Agua de terceros	46,9	-	46,9

Consumo de agua (ML) – 2023 [GRI 303-5]

	Agua dulce	Otros tipos de agua
Agua superficial	-	-
Agua subterránea	-	-
Agua de mar	-	-
Agua producida	-	-
Agua de terceros	5,1	-

Contamos con un procedimiento interno de Gestión de Efluentes que prevé el seguimiento trimestral o, en un plazo menor, si así lo exige la legislación a nivel estatal o municipal, las condiciones de la Licencia de Operación u otros requisitos que determine el organismo ambiental competente, con el fin de verificar la condiciones de liberación de efluentes. Según el mismo procedimiento, cualquier desviación de parámetro deberá anotarse en el registro de no conformidades para analizar las posibles causas y establecer las acciones correctivas necesarias.

A nivel federal cumplimos con la Resolución CONAMA N° 357/05, que establece la clasificación de los cuerpos de agua y lineamientos ambientales para su clasificación, así como también establece las condiciones y estándares para la disposición de efluentes, así como la Resolución CONAMA N° 430 del 13/05/2011, que trata sobre las condiciones y normas para la disposición de efluentes.

En el Estado de Rio de Janeiro cumplimos con la norma técnica NT-202.R-10, que establece Criterios y Normas para la Disposición de Efluentes Líquidos; la Guía de Control de Carga Orgánica en Efluentes Líquidos de Origen Industrial – DZ-205.R-6; el Proyecto de Norma Operativa NOP-INEA-45, de fecha 08/02/2021, que establece nuevos criterios y normas para la disposición de aguas residuales sanitarias; NOP-INEA-08 sobre Criterios y Normas para el Control de Ecotoxicidad Aguda en Efluentes Líquidos y NOP-INEA-48, Programa Estatal de Autocontrol de Efluentes Líquidos – PROCON Agua.

En relación al Estado de São Paulo, seguimos la Ley Estatal 997/76, que prevé la prevención y el control de la contaminación ambiental, aprobada por el Decreto 8.468/76.

Eliminación de agua (ML) – 2023 [GRI 303-4]

	Agua dulce	Otros tipos de agua	Total
Agua superficial	27,4	-	27,4
Agua subterránea	-	-	-
Agua de mar	-	-	-
Agua producida	-	-	-
Agua de terceros	14,4	-	14,4

Biodiversidad

[GRI 3-3, 304-1, 304-2]

Estamos comprometidos con la preservación del medio ambiente y la biodiversidad en todas nuestras actividades. De esta manera, las operaciones en lugares que potencialmente pueden afectar la biodiversidad se realizan de manera responsable y siempre son monitoreadas. Además de capacitar a nuestros operadores, contamos con un equipo de emergencia para todas y cada una de las operaciones marítimas, cuyo objetivo es minimizar cualquier impacto potencial. A través del Programa Viver, ICONIC fortalece la cultura de prevención, adoptando operaciones seguras, procesos confiables y ambientalmente responsables, sin accidentes ni pérdidas. No tenemos operaciones en o cerca de áreas protegidas.

En 2023 se produjeron 4 derrames en el área de operaciones, considerados de poca importancia. Ninguno de ellos se encontraba fuera del área de contención y la atención se realizó de acuerdo a nuestro plan de emergencia interno. Para posibles situaciones de accidentes viales y marítimos, contamos con contrato con una empresa de respuesta a emergencias (Ambipar e Hidroclean), brindando apoyo en temas ambientales.

En 2023, ejecutamos el proyecto Fluir, cuya principal acción es aumentar el calado de entrada de buques en el puerto de Rio de Janeiro. El proyecto contribuyó al desarrollo del puerto, beneficiando no solo a ICONIC, sino a todas las empresas que allí reciben sus productos. La etapa de derrocamiento para aumentar el calado del puerto está siendo monitoreada por la empresa PH MAR, responsable del monitoreo ambiental marino, que comenzó en el 2º semestre de 2023 y se espera que finalice en el 1º semestre de 2024.

Monitoreo ambiental durante la etapa de derrocamiento - Proyecto Fluir

- **Sismógrafos y ruido ambiental**
- **Calidad del agua de mar**
- **Ruido submarino**
- **Comunidad bentónica de sustrato no consolidado**
- **Comunidad planctónica**
- **Avistamiento de mamíferos marinos y quelonios**
- **Estimación de la ictiofauna afectada**



Transición energética

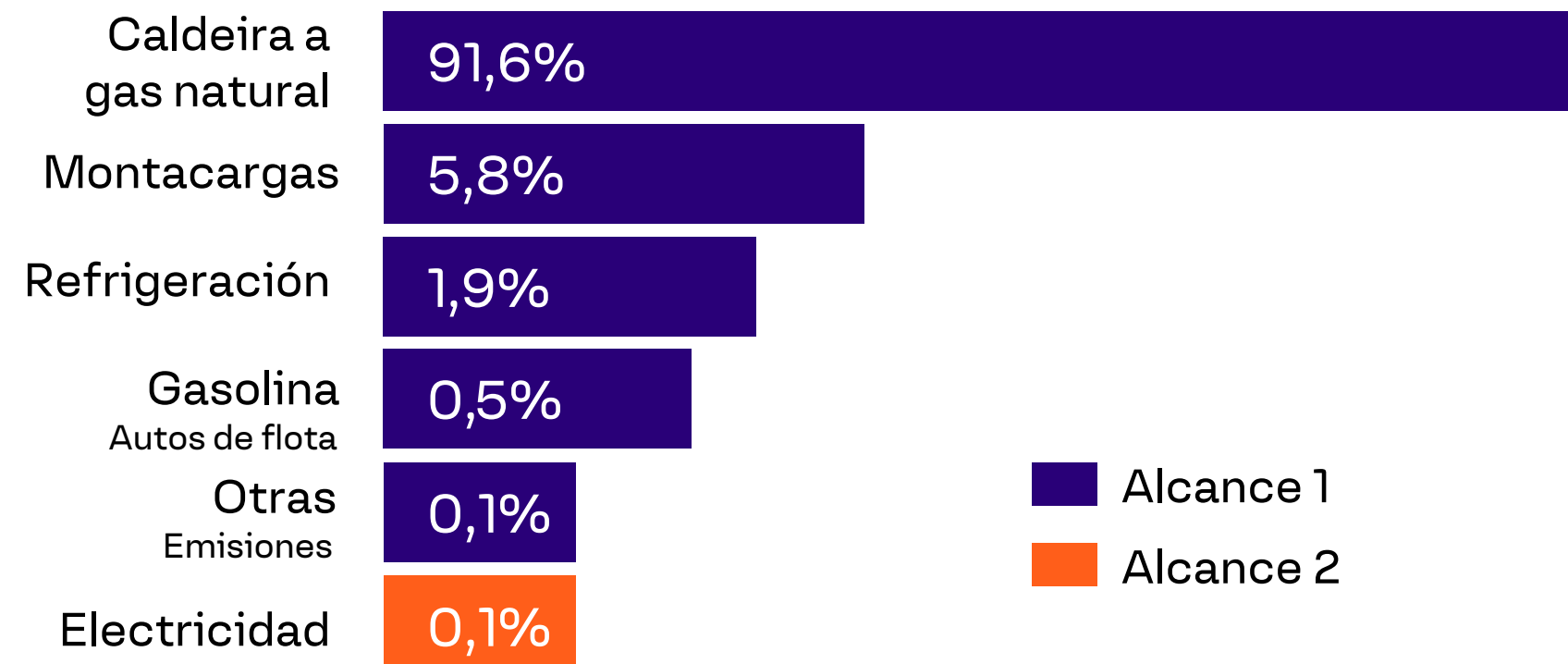
Emisiones de GEI

[GRI 3-3, 305-1, 305-2, 305-4, 305-5]

Entendemos la transición energética como uno de los mayores desafíos del mundo contemporáneo y entendemos que es nuestro papel, como empresa que pretende ejercer una postura socioambientalmente sostenible, contribuir a su consecución. Somos conscientes de los aspectos ambientales derivados de nuestras actividades, desde el proceso productivo hasta la cadena de valor. Por ello, en 2020 iniciamos nuestro camino hacia una reducción significativa de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).

Para definir nuestros objetivos de reducción de emisiones, así como elaborar un plan de acción efectivo para alcanzarlos, mapeamos los principales detractores dentro de nuestra operación e identificamos nuestras principales fuentes de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) mediante la medición de nuestras emisiones en alcance 1 y alcance 2. Mapeamos a nuestros detractores de la siguiente manera: Calderas de Gas Natural; Electricidad; Montacargas y Refrigeración. Las calderas diésel - BPF, que también fueron identificadas por violar nuestro plan de reducción de emisiones, fueron descontinuadas en 2022.

2023



A partir de entonces, nuestra ambición de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y nuestros objetivos anuales se han ido ajustando en función de las inversiones y mejoras implementadas y previstas en nuestro plan de acción.

En 2021, realizamos varias mejoras operativas para reducir las emisiones fugitivas:

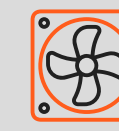
Qué se llevó a cabo



Caldeira

Ejecutado

- Cambio en la frecuencia de uso de la caldera BPF (4 h/mes)
- Reparación de líneas de vapor
- Optimización del uso de la caldera de São Cristóvão
- Desmovilización del segundo turno en São Cristóvão
- Recorte de horas extras



Refrigeración

Ejecutado

- Reemplazo del 70% de los capacitores Al/Cu
- Plan de mantenimiento, operación y control (PMOC)
- Uso de detectores de fugas de gas refrigerante



Matafuegos

Ejecutado

- Compensación de humos



Combustible

Ejecutado

- Uso preferente de etanol en vehículos de la flota

Todavía en 2021 ingresamos al mercado libre de energía, comenzando a comprar electricidad exclusivamente de fuentes renovables con un certificado I-REC, que acredita el origen de la energía comprada. Con esta iniciativa, ahora tenemos certificado el 100% de la energía eléctrica consumida en nuestras unidades fabriles y cero emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) en alcance 2.

También en 2021 adquirimos tres calderas modulares Miura para la fábrica de Duque de Caxias, cuya diferencia es la intensidad de combustión que varía según nuestras necesidades de producción. Las calderas Miura comenzaron a utilizarse en septiembre de 2022 y, por tanto, el resultado no se puede observar a escala este mismo año. Sin embargo, en 2023 vimos una reducción exponencial de nuestras emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) derivadas del uso de la nueva caldera. Además, el grupo de trabajo de Transición Energética realizó un estudio de alternativas, considerando el biogás como la más viable y, por ello, buscamos esta implementación a finales de 2024.

Otro paso importante en nuestro camino hacia la transición energética fue el avance hacia el uso de etanol en la flota de autos alquilados por la compañía, realizado en 2022. Hoy en día, el 70% de nuestra flota utiliza etanol y solo el 30% sigue utilizando gasolina como combustible.

También como parte de nuestro plan de acción para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), reemplazamos nuestra flota de montacargas propulsados por GLP por eléctricos en la fábrica de Osasco, lo que resultó en una disminución significativa en el consumo de fuentes no renovables de abastecimiento.

En 2023, el cambio en la naturaleza de la operación de la planta de São Cristóvão también contribuyó a nuestra ambición de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). La fábrica se convirtió en una terminal de aceites base, siendo su principal actividad el almacenamiento del volumen de aceites base provenientes principalmente del extranjero.

Actualmente medimos y actuamos en frentes de mitigación relacionados con los alcances 1 y 2. Nuestro inventario de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) es realizado por una consultoría especializada. Como siguiente paso en nuestra trayectoria de transición energética, en 2024 comenzaremos a medir las emisiones que se producen en el alcance 3 en las siguientes actividades upstream: gestión de residuos generados en las operaciones, viajes de negocios y desplazamientos de los empleados (de casa al trabajo).

Emisiones de GEI e intensidad de las emisiones – 2023

[GRI 305-1, 305-2, 305-4]

	2020	2021	2022	2023
Alcance 1* (t CO ₂ eq)	5.329	≤4.727	4.223	4.253,7
Alcance 2** (t CO ₂ eq)	-	-	-	4,3
Total de emisiones*** (t CO ₂ eq)	5.329	≤4.727	4.223	4.258
Intensidad de las emisiones (t CO ₂ eq/m ³)	0,018	≤0,016	0,015	0,013
Volumen producido (m ³)	-	-	-	325.283

* Gases incluidos en el cálculo de alcance 1: CH₄, CO₂, HFC, N₂O.

** Gases incluidos en el cálculo de alcance 2: CO₂.

**Las emisiones de alcance 2 son del orden del 0,1%, ya que toda la energía eléctrica consumida en nuestras unidades fabriles proviene de fuentes renovables y sólo la energía eléctrica utilizada en la oficina de ICONIC, ubicada en Barra da Tijuca (Rio de Janeiro), proviene de fuentes no renovables.

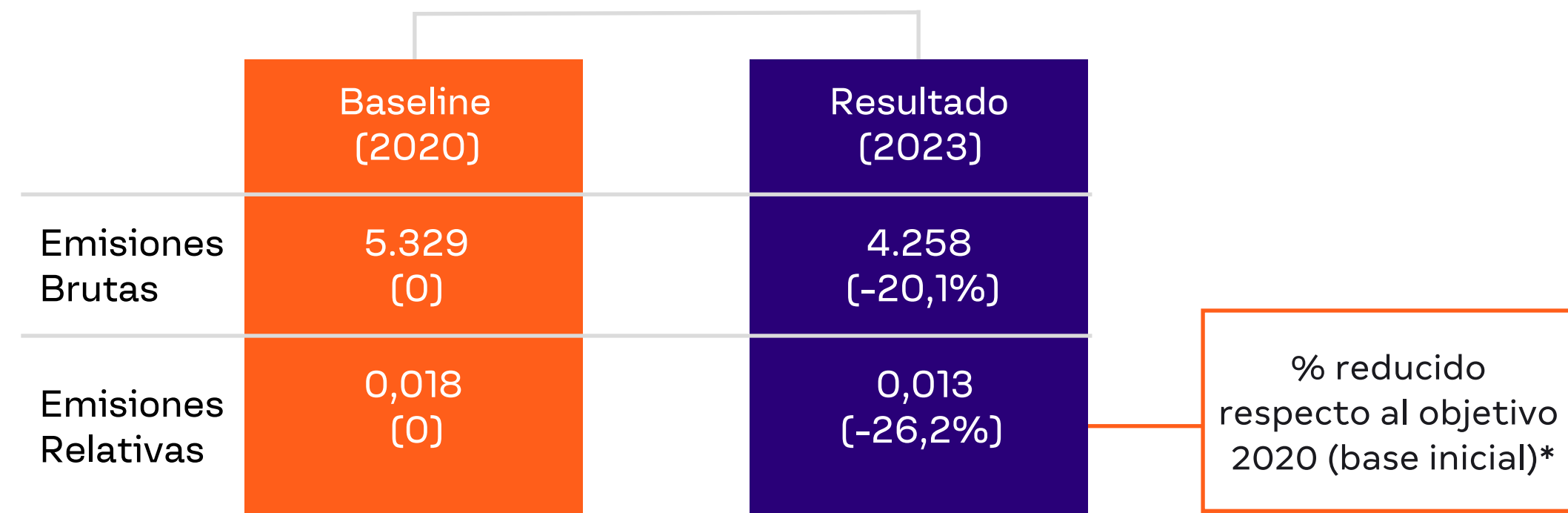
***Metodologías utilizadas: GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard ISO 14064-1.

Cabe señalar que el aumento de las emisiones de gases de efecto invernadero en 2023 se debió al aumento del volumen producido. La eficiencia del proceso se demuestra a través del resultado de reducir la intensidad de emisiones (emisiones relativas) en un -15,82%, respecto a 2022.

Dada la importancia del tema climático para nuestro negocio y la sociedad, nuestro Comité de Sostenibilidad continúa mapeando nuevas oportunidades para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero en nuestras operaciones, persiguiendo mejoras continuas que fortalezcan esta agenda dentro de la compañía y contribuyan de manera efectiva para nuestro plan de transición energética.

Reducción de las emisiones de GEI – 2023

[GRI 305-5]



* Reducción de emisiones e intensidad de emisiones respecto a la línea base 2020 (gases incluidos en el cálculo: CH₄, CO₂, HFC, N₂O; Metodologías utilizadas: GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard ISO 14064-1).

Las principales acciones que contribuyeron a esta reducción de nuestras emisiones de alcance 1 fueron la sustitución de calderas, la electrificación de la flota de montacargas, la adquisición de energía limpia y la mejora de las rutinas de trabajo.

Meta acordada con el consejo para 2023

Emisiones relativas (t CO₂eq/m³) ≤ 0,014 (≤ -11,9%)
 Emisiones brutas (t CO₂eq): ≤ 3795 (≤ -10,1%)

Meta 2030

Reducción de emisiones de GEI en un

43%

al 2030, año base 2020. Esta meta de reducción de emisiones de GEI se encuentra dentro de los criterios que componen el bono ejecutivo.

Para que podamos lograr la meta anterior, nos hemos fijado los siguientes objetivos a corto plazo para el año 2024:

- Ampliación del parque de montacargas eléctricos al 80%;
- Inicio de sustitución del 100% del gas natural por biometano en el suministro energético de las calderas de la fábrica de Duque de Caxias.

Además de la meta establecida para los alcances 1 y 2, comenzaremos a medir el alcance 3 por la categoría *upstream*: residuos generados en la operación, viajes de negocios, desplazamientos de los empleados (de casa al trabajo).

Energía

[GRI 302-1]

En ICONIC el consumo de energía está relacionado con la electricidad adquirida y el uso de combustible en equipos como: calderas, generadores de electricidad y sistemas de refrigeración. Nuestro consumo energético sigue anclado en fuentes no renovables, como se muestra en la siguiente tabla.

Sin embargo, entendemos la importancia de ampliar el uso de fuentes de energía limpias y renovables en toda nuestra cadena productiva. Por eso, además de comenzar a adquirir, en nuestras unidades de fabricación, únicamente electricidad procedente de fuentes renovables desde 2021, estamos enfocados en encontrar soluciones que incrementen el uso de energías limpias en los procesos de fabricación y distribución de nuestros productos.

Además de buscar soluciones para incrementar el uso de energía proveniente de fuentes renovables en nuestras operaciones, mapeamos oportunidades para optimizar el consumo. Utilizamos un sistema de sensores IOT en motores, bombas y motorreductores que monitorea la velocidad y aceleración de la vibración del equipo. Este mecanismo nos permitió el año pasado reducir un 5% el consumo de energía, además de garantizar una mayor seguridad en la operación, aumentando la confiabilidad de los equipos hasta el punto de evitar averías y rupturas que pudieran provocar derrames. Como iniciativas complementarias, desde 2021, hemos adoptado prácticas para incrementar la eficiencia en nuestro uso de la electricidad, tales como: instalación de lámparas LED en nuestras unidades, campañas de concientización para un uso libre de desperdicios e instalación de sensores de presencia.

Consumo de energía por fuente (unidad medida: GJ)* – 2023

[GRI 302-1]

Combustibles de fuentes no renovables	58.699,0
Consumo de diésel del generador	
Consumo de gasolina (desbrozadora)	
Consumo de GLP (montacargas)	
Consumo de gas natural (caldera)	
Combustibles de fuentes renovables	1,4
Consumo de energía (Electricidad) - mercado libre	29.105,4
Consumo de energía (Electricidad) - energía cautiva	27,0
Calefacción	51.439,0
Consumo total de energía	139.271,8

*La energía se calculó en base al consumo registrado en las facturas. Factores de conversión utilizados: Balance Energético Nacional - Ministerio de Minas y Energía. ICONIC no tiene energía vendida ni autogenerada.

Adaptación, resiliencia y transición climática

[GRI 3-3, 201-2, 305-5]

Entendemos que el cambio climático comprende una serie de implicaciones financieras, riesgos y oportunidades que afectan a la sociedad y, sin embargo, a nuestro negocio.

Uno de ellos es el aumento en la frecuencia e intensidad de los desastres naturales (huracanes, incendios forestales, inundaciones), que pueden causar daños a personas, propiedades e infraestructura de las empresas.

Además, los importantes cambios en los requisitos legales para reducir las emisiones de carbono afectan directamente a nuestro negocio, ya sea por el aumento de los costos operativos para garantizar el cumplimiento o por la presión para desarrollar rápidamente nuevos productos y mercados que no sean rehenes de las fuentes de energía de combustibles fósiles.

El Grupo Ultra cuenta con una Política Corporativa de Gestión de Riesgos, la cual fue actualizada en 2021 por el Consejo de Administración. ICONIC comenzó a evaluar sus riesgos por separado de Ipiranga en 2023. Esta política establece los principales aspectos a monitorear y los instrumentos de mitigación, así como los roles y responsabilidades de los involucrados, considerando las siguientes familias de riesgos: Estratégico y de Sostenibilidad, Operacional, Mercados Financieros y de Capitales, Integridad y Cibernética.

Afrontamos el desafío de evolucionar la gestión en este tema, desde una perspectiva específica de la operación de ICONIC, asegurando el seguimiento y análisis predictivo de los posibles impactos financieros derivados del cambio climático y las demandas de gobiernos, consumidores y mercados para su enfrentamiento.

Desarrollo socioeconómico

Comunidades locales

[GRI 3-3, 413-1, 413-2]

Entendemos que las empresas tienen responsabilidades de transformación social a través del desarrollo de sus empleados y de las comunidades impactadas por sus operaciones. Por lo tanto, nuestra estrategia para el tema de responsabilidad hacia las comunidades locales está vinculada al desarrollo a través de la educación. Alineados con esta visión, invertimos en proyectos a través de leyes de incentivos que impulsen la literatura, el arte y el bienestar. Además, nuestro programa de voluntariado está vinculado a la tutoría de jóvenes que iniciarán su carrera profesional.

En 2022, comenzamos a madurar el tema de responsabilidad hacia las comunidades a través de un grupo de trabajo creado en el ámbito del Comité de Sostenibilidad. Ese mismo año se realizaron acciones de asistencia con el apoyo de ONG aledañas a nuestras operaciones. Y, en 2023, dimos pasos importantes, desarrollando los frentes de inversión social y el programa de voluntariado.

Fomento de proyectos sociales, campañas y voluntariado

En 2023 se implementaron tres proyectos socioculturales que apoyamos a través de leyes de incentivos. Aún en 2023, invertimos R\$ 2.472.100,42 en otros 13 proyectos incentivados que serán ejecutados en 2024, R\$ 1.559.929,04 a través de leyes federales y R\$ 867.171,38 a través de leyes del estado de São Paulo. Alineados con el Lineamiento de Inversión Social Privada de ICONIC, priorizamos nuestras inversiones sociales en proyectos educativos en el eje RJ-SP y en ciudades de los estados de Minas Gerais y Pará, contribuyendo a impactar las comunidades locales atendidas por proyectos de grandes clientes de ICONIC. En total, alrededor de 25.400 personas se beneficiarán de los proyectos socioambientales que apoyamos entre 2023 y 2024.

Proyecto ejecutados en 2023:

El Mundo de la Lectura

Realizado en Itabira (MG), en colaboración con la Secretaría Municipal de Educación, apoyamos la formación integral de jóvenes y docentes a través de la donación de baúles con una colección de libros infantiles alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), círculos de lectura y capacitación de equipos pedagógicos. El proyecto llegó a más de 1.800 personas, entre profesionales de la educación y estudiantes de los centros educativos implicados.

Estación de Arte y Robótica

Proyecto realizado en una escuela municipal de Ouro Preto (MG) que tiene como objetivo democratizar el acceso a los lenguajes tecnológicos y artísticos de niños y jóvenes que viven o estudian en regiones alejadas de los grandes centros. Más de 100 jóvenes fueron beneficiados y, entre los talleres realizados, se destacaron construcciones robóticas con materiales accesibles y lenguaje dancístico con enfoque en la cultura popular.

Velada Sostenible

Apoyamos la última edición de este evento educativo y cultural que tuvo lugar en la ciudad de São Paulo y contó con varias acciones de sostenibilidad repartidas por la ciudad y foros de discusión ESG.



Además de los proyectos impulsados, junto con nuestros colaboradores, realizamos campañas para donar artículos como útiles escolares, juguetes y ropa a las comunidades aledañas a nuestras operaciones.

Buscamos incrementar la participación y compromiso de nuestros colaboradores en acciones voluntarias alineadas con la estrategia y los valores organizacionales de la empresa, reforzando el compromiso de la empresa como institución sustentable y socialmente responsable, promoviendo una cultura de responsabilidad social y contribuyendo al desarrollo sostenible de las comunidades aledañas a nuestras operaciones. Por eso, en 2023 iniciamos, de manera más estructurada, nuestra iniciativa de voluntariado con Junior Achievement. Con esta alianza brindamos tutorías a 76 estudiantes de secundaria de la Red Educativa del Estado.

Para 2024 está previsto el apoyo a nuevos proyectos, uno de ellos el proyecto “Hay Chicas en el Entorno”, que surgió a partir de la identificación de la falta de presencia femenina en el campo de las ciencias exactas en Brasil. Liderado por dos profesores de Física de la UFRJ, el proyecto funciona desde 2014 en el horario extraescolar de las escuelas públicas, ofreciendo talleres semanales que integran materias como matemáticas y física con la creación de proyectos artesanales, utilizando un enfoque lúdico e innovador para desarrollar conocimientos en el área de exactitud.

Responsabilidad hacia las comunidades aledañas a las operaciones

Nuestro objetivo es trabajar para minimizar los riesgos y posibles efectos negativos que nuestras actividades puedan tener en las comunidades de las regiones en las que operamos.

Por ello, realizamos todos los monitoreos ambientales relacionados con nuestras operaciones, más específicamente, el geoambiental de nuestros suelos, subsuelos y cualquier cuerpo subterráneo para monitorear los contaminantes provenientes de nuestras actividades, además de cumplir con todas las condiciones de la licencia de operación.

En el sector de aceite base, las operaciones de recepción y distribución involucran el tránsito de camiones en nuestra terminal de São Cristóvão, especialmente camiones cisterna que distribuyen el aceite base recibido por barcos. Con el aumento del volumen vendido, se tiende a aumentar el flujo de camiones que circulan por una zona residencial de este barrio, lo que genera impactos como ruido y riesgo de accidentes y colisiones.

Medimos estos impactos por la cantidad de quejas y reportes que llegan a nuestras unidades. En la operación de São Cristóvão, realizamos un diagnóstico y un plan de mitigación de impactos relacionados con la fabricación de grasa en 2021, cuando se reportó un olor por parte de vecinos de los alrededores. En Osasco, las denuncias sobre ruido y olores llevaron a un mantenimiento más frecuente para gestionar estos impactos.

Actuamos caso por caso, con transparencia y devolución lo más rápido posible, con el objetivo de mitigar los impactos identificados. En los próximos años planeamos realizar un diagnóstico de las comunidades ubicadas alrededor de nuestras unidades para ampliar el diálogo y consolidar acciones para mejorar la gestión de estos impactos. También tenemos planes para fomentar la interacción con las comunidades que rodean a los distribuidores, yendo más allá de nuestras propias unidades.

Impacto económico

[GRI 3-3, 202-2, 203-1, 203-2]

ICONIC, como líder brasileña en el sector de lubricantes, contribuye al desarrollo social y económico de las localidades donde actúa. Crear empleos, pagar impuestos, hacer voluntariado y apoyar proyectos de infraestructura son los medios que adoptamos para generar impactos económicos directos e indirectos.

Invertimos en obras de infraestructura que contribuyen al desarrollo económico de la región, como las obras de derrocamiento de la Bahía de Guanabara, en la ciudad de Rio de Janeiro, que comenzaron en 2023 y en donde se invirtieron R\$ 15 millones. El principal objetivo de esta obra es aumentar en un 50% el calado del puerto de Rio de Janeiro (proyecto de derrocamiento) y, así, beneficiar a todas las empresas que operan en el puerto y generar también un impacto positivo para Companhia Docas, ya que la obra permitirá recibir buques de gran tamaño en 2024, en lugar de recibir buques condicionados al calado del tramo.

Consideramos el Estado de Rio de Janeiro como un área local, ya que es donde se ubican las importantes unidades operativas de ICONIC, que son nuestra sede en Barra da Tijuca y nuestra fábrica principal, en Duque de Caxias (RJ). En esta ubicación también se encuentran miembros del directorio de ICONIC, el cual está compuesto por colaboradores en puestos ejecutivos.

Gestión de personas, diversidad e inclusión

Diversidad e inclusión

[GRI 3-3, 2-7, 405-1, 405-2]

Liderados por nuestro equipo de recursos humanos, el tema de diversidad e inclusión ocupa un lugar grupal en nuestra estrategia de sostenibilidad, con iniciativas que buscan hacer de ICONIC una empresa cada vez más inclusiva, promoviendo oportunidades para todos los grupos.

En 2021 realizamos el Censo de Diversidad, al que asistieron el 95% de nuestros colaboradores y a través del cual obtuvimos una fotografía real de la empresa. Con base en el análisis de este censo, creamos nuestro objetivo de diversidad, considerando a las mujeres y a las personas negras y mestizas como el enfoque principal, promoviendo siempre que sea posible la interseccionalidad.

Desde entonces, ICONIC ha venido construyendo un trabajo constante hacia una cultura de diversidad. Un ejemplo de esto es nuestro programa de pasantías Start. En su cuarta edición, en 2023, el programa se alineó con nuestro compromiso público con la diversidad y la inclusión, con el 90% de las vacantes cubiertas por mujeres y personas negras y mestizas.

Meta de diversidad para 2030:

50%

de mujeres en puestos de liderazgo (32% a finales de 2023)

48%

de mujeres en ICONIC (27% a finales de 2023)

30%

de personas negras y mestizas en puestos de liderazgo (13% a finales de 2023)

Fortaleciendo el trabajo de nuestra cultura organizacional orientada a la diversidad y la inclusión, en 2023, a través de la Academia ICONIC, pusimos en marcha la iniciativa de alfabetización a través del curso "Sesgos Inconscientes". La formación ofrecida busca discutir los prejuicios arraigados en la vida cotidiana que se basan en estereotipos de género, raza, clase, orientación sexual y edad.

Complementando la coherencia de nuestro trabajo en cultura de diversidad, en 2023 se crearon dos grupos de afinidad, integrados por colaboradores, con origen racial y de género - Energía Femenina y Pretitudes, que lideraron la realización de diversas acciones con base en un calendario anual.

Calendario de acciones internas – 2023

Mayo
(en referencia al Día de la Madre)

Círculo de conversación con liderazgo femenino del directorio del Grupo Ultra sobre la mujer en el mercado laboral. En el encuentro se abordaron temas como la violencia psicológica, el doble y triple jornada de las mujeres, entre otros.

Junio
(en referencia al mes del orgullo LGBTQIA+)

Campaña mural digital impulsada por el Grupo de Afinidad Pretitudes con prueba sobre el tema LGBTQIA+ y raza, a partir de un acercamiento al concepto de interseccionalidad.

Julio
(en referencia al Día de la Mujer Latinocaribeña)

Prueba sobre el tema racismo estructural en nuestra red social interna.

Agosto
(en referencia a Agosto Lila, mes de concientización para acabar con la violencia contra las mujeres)

Charla sobre el tema violencia doméstica.

Noviembre
(en referencia al mes de la conciencia negra)

Live con el tema "De dónde viene la idea de raza".

Diversidad de nuestro equipo

[GRI 2-7, 405-1]

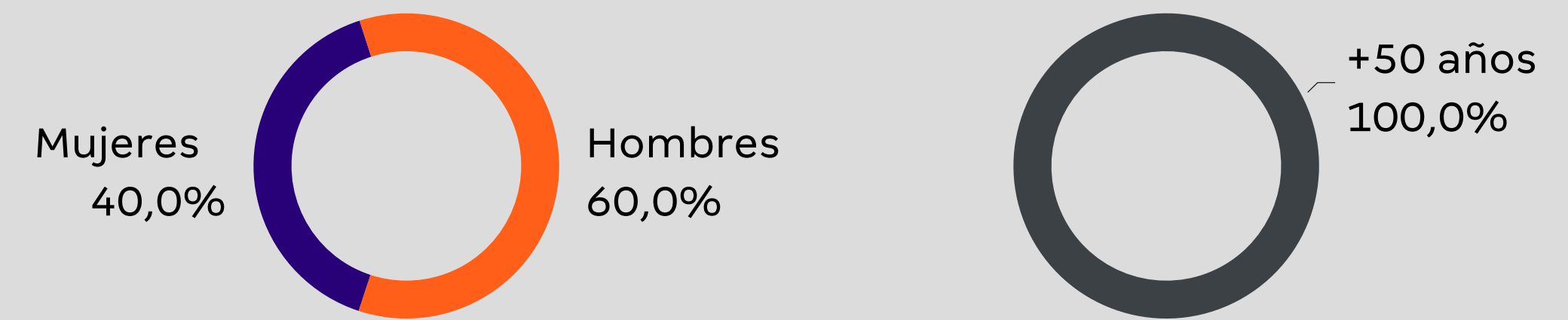
Colaboradores por género y etnia – 2023

[GRI 2-7]

	Amarillo		Blanco		Indígena		Mestizo		Negro	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Operativo	1	-	76	1	-	-	76	7	28	-
Administrativo	1	2	123	77	-	-	44	27	24	8
Coordinación	-	-	8	5	-	-	1	2	1	-
Gerencia	1	-	13	8	-	-	3	1	-	-
Dirección	-	-	4	1	-	-	-	-	-	-
Presidencia	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
Órgano de Gobernanza	-	-	3	2	-	-	-	-	-	-
TOTAL	3	2	228	94	-	-	124	37	53	8

Porcentaje de personas que forman parte de los órganos de gobernanza de la organización por género y grupo de edad – 2023

[GRI 405-1]



Tasa de nuevos empleados por género y grupo de edad – 2023

[GRI 405-1]



Con base en el número total de colaboradores activos (contratados bajo el régimen CLT y tiempo completo) y en los miembros del Consejo de Administración al 31 de diciembre de 2023.

Equidad salarial* – 2023

[GRI 405-2]

	Salario base promedio	Remuneración promedio
	Proporción del salario de las mujeres en relación con los hombres	Proporción de remuneración de las mujeres en relación con los hombres
Operativo	76,2%	71,5%
Administrativo	87,6%	86,1%
Coordinación	105,5%	105,5%
Gerencia	93,9%	93,9%

* Proporción entre el salario base y la remuneración que reciben las mujeres y los que reciben los hombres.

Como parte de nuestra política de no discriminación, todos los miembros que integran el directorio de nuestras principales unidades operativas son de Rio de Janeiro, comprendiendo como directorio todos los cargos ejecutivos en las áreas de la empresa, con alcance territorial del Estado de Rio de Janeiro y como principales unidades operativas nuestra sede en Barra da Tijuca y nuestra fábrica ubicada en Duque de Caxias.

Además de promover una cultura de diversidad, ICONIC monitorea los informes de discriminación en sus operaciones. No se registraron casos durante el período que abarca el informe.

Prácticas laborales: formación, creación de empleo e ingresos

[GRI 3-3, 2-30, 401-1, 401-2, 401-3, 404-1, 404-2, 414-1, 414-2]

En 2020, definimos las competencias de ICONIC, anteriormente ancladas en las competencias de Ipiranga. Basadas en una metodología que incluyó la participación de representantes de los colaboradores, nuestras competencias reflejan nuestros objetivos estratégicos, nuestra cultura y nuestros valores.

Se definieron tres conjuntos específicos de competencias según los puestos y perfiles de actividad.

Liderazgo	Profesionales	Operativos
<ul style="list-style-type: none"> • Visión estratégica • Enfoque sobre los resultados • Orientación al cliente • Liderazgo transformador • Innovación • Relación 	<ul style="list-style-type: none"> • Visión estratégica • Enfoque sobre los resultados • Orientación al cliente • Actitud transformadora • Innovación • Relación 	<ul style="list-style-type: none"> • Excelencia operativa • Enfoque sobre los resultados • Orientación al cliente • Actitud transformadora • Innovación • Relación

Durante 2021 realizamos trabajos para reforzar estas habilidades. A lo largo de 2022, ganamos aliento para establecerlas dentro de la empresa para que, en 2023, podamos volver a fortalecer nuestro liderazgo.

A finales de 2021 realizamos estudios en profundidad para adaptar las remuneraciones, que no eran competitivas respecto al mercado, además de una evaluación de todos los puestos de la empresa. Desde entonces, cada dos años realizamos estudios de mercado con empresas del mismo tamaño y del mismo o similar segmento para comprobar nuestra competitividad. Esta investigación es realizada por una consultoría, responsable de recolectar datos como cargos, salarios y beneficios, indicando el salario promedio para cada nivel profesional dentro del mercado evaluado y brindando visibilidad sobre la posición de ICONIC para cada carrera/nivel salarial analizado.

Desde 2022 realizamos una encuesta de clima organizativo a nuestros colaboradores, buscando conocer no solo su relación con la empresa, sino también una evaluación del desempeño de nuestro propio equipo de colaboradores. A través de un cuestionario, coordinadores, gerentes y directivos son evaluados por sus líderes, seguidores, pares y otros, en una evaluación denominada 360°. En el caso de supervisores, especialistas, analistas, asistentes/auxiliares y otros profesionales, la evaluación sigue el modelo 180°, siendo realizada por sus líderes, pares y otros. El cuestionario tiene preguntas que deben responderse con base en experiencias laborales desarrolladas con el colaborador evaluado dentro del período propuesto y no en base a percepción, sentimiento, afinidad o un período pasado. Por otro lado, la investigación estipula que es responsabilidad de la persona evaluada realizar su autoevaluación y designar compañeros de trabajo para que lo evalúen.

La encuesta permite identificar niveles de adecuación y preparación, además del potencial que tiene el profesional evaluado para asumir desafíos futuros. Además, con una visión más detallada del equipo que conforma la empresa, es posible trazar una planificación más estratégica del futuro de la empresa en cuanto al posicionamiento de sus colaboradores, así como afinar el diseño de nuestra cultura organizativa. Con el tiempo, la Dirección de Tecnología fue la que mostró el mayor aumento en la adherencia de los empleados, correspondiente a un aumento del 6,8%.

En la encuesta climática de 2023, observamos la mejor puntuación para la dimensión “Portavoz”, vinculada a la responsabilidad social de ICONIC, basada en nuestra estrategia de sostenibilidad - Futuro Sostenible - y la imagen de la empresa. Nuestro compromiso con la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) fue el principal impulsor del énfasis en la responsabilidad social y ambiental dentro del bloque “Portavoz”. El inicio de inversiones en proyectos sociales también contribuyó a potenciar esta dimensión.

Las dimensiones de bienestar y justicia recibieron las peores puntuaciones. En el primero se menciona como puntos negativos el estrés y la realización de actividades fuera del horario laboral. En el segundo, se entiende que ICONIC no premia y reconoce a sus empleados de manera justa y adecuada.

Con los aprendizajes en 2023, logramos consolidar el diseño de nuestra cultura organizacional y fijarnos como objetivo su implementación en 2024.

En ICONIC entendemos el desarrollo profesional de nuestros empleados como un pilar fundamental para mejorar nuestros resultados y generar impacto social y económico positivo.

Por eso, en 2021 creamos la Academia ICONIC, una plataforma de aprendizaje y desarrollo que refleja nuestra identidad y amplía constantemente su oferta formativa.

También como parte de nuestro trabajo en capacitación corporativa, lanzamos en 2023 la Escuela de Liderazgo. Operando en un modelo híbrido (presencial y en línea), la iniciativa nació para abordar los principales temas y conceptos sobre liderazgo.

Formación de nuestros colaboradores

[GRI 404-1]

Fomentamos el aprendizaje y desarrollo continuo del 100% de nuestros colaboradores a través de programas de capacitación y formación, los cuales son ofrecidos por la Academia ICONIC. A lo largo de 2023, cada empleado invirtió el promedio de 8,5 horas en formación.

Promedio de horas de formación al año, por género – 2023

[GRI 404-1]

	Total de horas	Total de colaboradores	Promedio de horas
Mujeres	1.030	139	7,4
Hombres	3.586	405	8,9
Total	4.616	544	8,5

Promedio de horas de capacitación por año por cargo – 2023

[GRI 404-1]

	Total de horas	Total de colaboradores	Promedio de horas
Operativo	1.189	189	6,3
Administrativo	3.200	306	10,5
Coordinación	180	17	10,6
Gerencia	38	26	1,5
Dirección	-	5	-
Presidencia	9	1	9,0
Órgano de Gobernanza	-	-	-
TOTAL	4.616	544	7,6

Además del desarrollo de nuestros empleados, estamos orgullosos de ser parte del Programa Inova Talentos del Instituto Eualdo Lodi (IEL), que promueve la investigación académica, incentivando a jóvenes universitarios a desarrollar proyectos de innovación en temas destacados por las empresas y también apoya estudiantes a través de becas.

Avanzando en nuestras mejoras en las prácticas laborales, estamos orgullosos de ser, desde 2022, una “Empresa Ciudadana”, ampliando la licencia por maternidad a 180 días y por paternidad a 20 días, incluso a parejas del mismo sexo.

La tabla a continuación muestra el número total de colaboradores que se tomaron licencia por maternidad y por paternidad en 2023 y el porcentaje de los que regresaron al trabajo tras la licencia y aún permanecen en la empresa.

Licencia por maternidad y por paternidad – 2023

[GRI 401-3]

	Mujeres	Hombres
Con derecho a tomarse licencia*	1	2
Se tomaron licencia	9	26
Regresaron al trabajo tras el fin de la licencia**	7	28
Deberían regresar al trabajo tras el fin de la licencia	7	28
Tasa de regreso al trabajo tras el fin de la licencia	100,0%	100,0%
Regresaron al trabajo tras el fin de la licencia por maternidad/paternidad y permanecieron empleados por 12 meses tras su regreso al trabajo	2	20
Tasa de retención***	100,0%	95,0%

* En 2023, 2 colaboradores y 1 colaboradora señalaron que se tomarán licencia por paternidad y maternidad, respectivamente. Lo señalaron a lo largo de 2023, pero de hecho se las tomarán en 2024.

**En 2023, 28 colaboradores regresaron al trabajo después de finalizar su licencia, 2 de los cuales se tomaron licencias en 2022 y regresaron en 2023. En el caso de las mujeres, regresaron las 7 colaboradoras que tenían previsto regresar en 2023 y 2 aún no habían regresado de la licencia hasta diciembre de 2023 (año de informe), ya que solo regresarán el año siguiente.

***La tasa de retención es del 100% para las colaboradoras, ya que todas regresaron de la licencia por maternidad en 2022 y permanecieron empleadas durante 12 meses después de su regreso (año del informe). En el caso de los colaboradores, la tasa de retención es del 95%, ya que 1 de ellos que regresó de su licencia por paternidad fue despedido a los 11 meses de su regreso.

ICONIC ofrece un paquete de beneficios, detallado en la tabla a continuación, destinado únicamente a nuestros colaboradores contratados bajo el régimen CLT y de tiempo completo.

- Ticket Transporte
- Comida ofrecida en el sitio o en ticket de comida, dependiendo de la unidad de operación
- Bono por antigüedad
- Pensiones privadas
- Medicina prepaga y seguro dental
- Beneficio corporativo para salud y bienestar
- Plataforma de salud emocional y orientación nutricional
- Bono decenal (1 salario a cada 10 años de antigüedad)
- Asignación por gastos de guardería o niñera
- Pago anticipado de aguinaldo
- Bono y subsidio por gastos de sepelio
- Seguro de vida
- Licencia por maternidad y paternidad (incluyendo matrimonios LGBTQIAPN+)
- Subsidio por enfermedad/ accidente
- Club de descuentos y *cashback* donde los colaboradores tienen una serie de descuentos como educación; ocio; comida; cultura; entre otros

Nuestra búsqueda constante de mejoras en nuestras prácticas laborales también tiene como objetivo reducir nuestra tasa de rotación de empleados, como se muestra en la tabla a la continuación. Además, en 2023 se ha producido fluctuación (en este caso una reducción de plantilla de la compañía entre un 10% y un 12%) debido a la realización de un proyecto de rediseño organizativo interno.

Nuevas contrataciones y rotación de empleados – 2023

[GRI 401-1]

	Nuevas contrataciones	Tasa de nuevas contrataciones	Despidos	Tasa de rotación
Feminino	31	22,3%	116	13,5%
Masculino	64	15,8%	49	10,4%
Menos de 30 años	46	48,4%	24	6,4%
De 30 a 50 años	48	12,4%	107	14,3%
Más de 50 años	1	1,6%	34	3,2%
Medio-Oeste	-	-	2	0,2%
Nordeste	-	-	1	0,1%
Sur	-	-	4	0,4%
Norte	2	40,0%	1	0,3%
Sureste	93	17,8%	157	23,0%

* Explicación de estos porcentajes en la página 58 (Tema relevante).

En ICONIC condenamos enérgicamente las prácticas de trata de personas y trabajo forzoso o análogo a la esclavitud, por lo que hemos adoptado medidas preventivas para evitar este riesgo en nuestra cadena de suministro, incluyendo procesos internos de verificación documental, reputacional y de listados restrictivos.

La contratación de nuevos proveedores en ICONIC pasa por un riguroso proceso de evaluación reputacional.

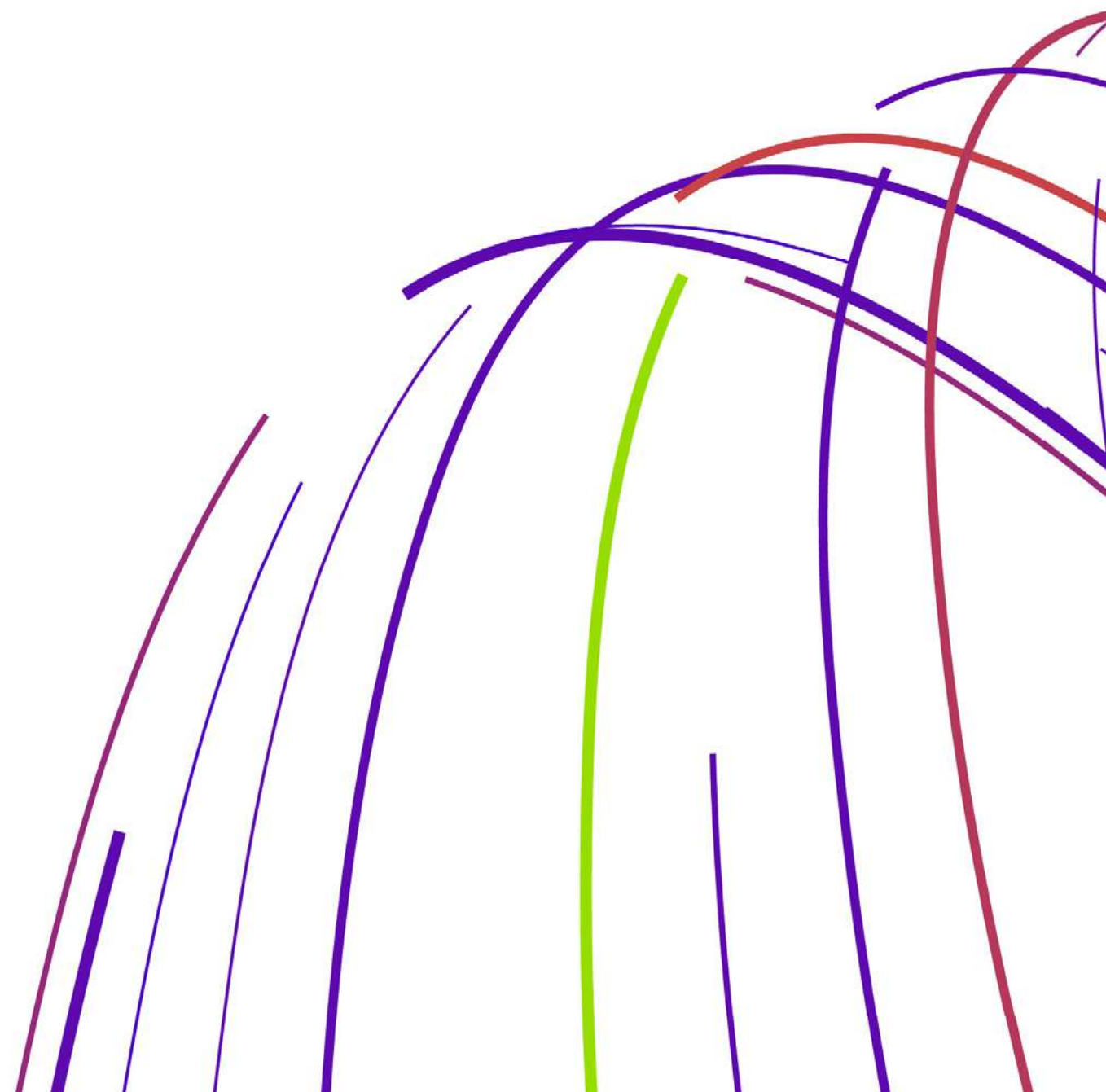
Además, a través del Programa Más, nuestro programa enfocado en las relaciones con nuestros proveedores ya homologados, aplicamos anualmente un cuestionario que incluye un área específica relacionada con su gestión laboral, derechos humanos y responsabilidad social. Ocasionalmente realizamos auditorías *in situ*.

En 2023 no se identificó ningún proveedor con riesgo significativo de trabajo infantil, jóvenes expuestos a trabajos peligrosos, trabajo forzoso o análogo a la esclavitud.

Libertad de asociación y negociación colectiva

[GRI 3-3, 407-1]

En ICONIC el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva está garantizado y este compromiso se exige a todos los proveedores en el momento de la contratación. En 2023 no se reportó ningún tipo de vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de ICONIC y sus proveedores.



Salud, seguridad y bienestar

Salud y seguridad laboral

[GRI 3-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10]

Uno de los pilares más importantes para ICONIC es nuestro compromiso con la salud, seguridad y bienestar de nuestros colaboradores, contratistas y proveedores de servicios. Por ello, desarrollamos el Programa “Vivir - Juntos por nuestro bienestar”, con el objetivo de promover la seguridad de manera amplia en nuestra empresa, incluyendo tanto la integridad física de todas las personas que trabajan en las instalaciones de ICONIC, como la gestión de riesgos relacionados con el impacto ambiental de nuestras operaciones, como pérdida de contención o derrame de productos.

Conjunto de expectativas abordadas por el Programa Viver



1) Comportamiento

Concientizar a los colaboradores en todos los niveles sobre sus funciones y responsabilidades para lograr el cumplimiento de los requisitos de salud, seguridad y medio ambiente.

2) Riesgos e impactos

Identificar peligros y riesgos para preservar la integridad de las personas, minimizar los daños al medio ambiente y a la propiedad y la consiguiente interrupción del negocio.

3) Cambios

Gestionar los cambios en las instalaciones, operaciones, productos, procesos y la fuerza laboral y los consiguientes impactos en el negocio.

4) Contratistas

Promover condiciones de trabajo saludables y responsabilidad ambiental para los proveedores de servicios.

5) Análisis de pérdidas

Analizar incidentes para identificar las causas fundamentales y evitar recurrencias.

6) Ciclo de vida del producto

Prevenir impactos ambientales y riesgos para la salud, la seguridad y el medio ambiente durante el ciclo de vida del producto.

7) Cumplimiento

Cumplir con la ley, principios, lineamientos y políticas. Actuar éticamente y participar en temas emergentes relacionados con leyes y regulaciones.

Nuestras “Reglas de Oro”

1. SIEMPRE realizo una autoevaluación de prevención de pérdidas
2. SIEMPRE tengo permiso para dejar de realizar trabajos inseguros
3. SIEMPRE reviso y uso dispositivos de seguridad en todas mis actividades en altura
4. SIEMPRE evalúo los riesgos antes de realizar cambios en procesos, instalaciones y productos
5. SIEMPRE pido permiso para trabajos no rutinarios y de alto riesgo
6. SIEMPRE uso mi equipo de protección personal (EPI)
7. SIEMPRE identifico la necesidad de bloqueo y aislamiento
8. NUNCA realizo mi trabajo bajo los efectos del alcohol o drogas
9. NUNCA quito la protección de máquinas y equipos
10. NUNCA uso un teléfono celular mientras conduzco, manejo equipos o estoy en áreas operativas

Los lineamientos de seguridad del Programa Vivir incluyen las “Reglas de Oro de la Seguridad”, las cuales constituyen una importante herramienta de gestión para que nuestros líderes puedan actuar día a día como educadores con sus equipos, en base a una política de consecuencias claramente definidas, reconociendo conductas seguras y utilizando un enfoque educativo ante conductas inseguras. De esta manera, establecemos y reforzamos los estándares de conducta a seguir por todos los empleados y personas subcontratadas que forman parte de nuestra operación.

Una de nuestras diez “Reglas de Oro” se refiere a la Autoridad para Interrumpir el Trabajo (APIT), que es el derecho del trabajador en caso de que se identifique una condición insegura durante sus actividades o en las actividades de un compañero de trabajo. Vale la pena señalar que todos los trabajadores tienen la autoridad para interrumpir el trabajo, independientemente de su puesto.

Trabajamos con un sistema integrado de optimización de procesos, el “SE Suite”, donde es posible monitorear cualquier desviación de seguridad y monitorear ocurrencias. Para investigar estos hechos se forma un equipo de investigación multidisciplinario y, dependiendo del nivel de gravedad, se suma un evaluador de la efectividad de las acciones. Posteriormente se elabora un plan de acción y su implementación es monitoreada semanalmente por el equipo SSMA (Salud, Seguridad y Medio Ambiente), cuyo personal técnico está formado por Técnicos en Seguridad, Ingenieros en Seguridad e Ingenieros Ambientales. Este equipo también es responsable de reportar el seguimiento y resultados del plan de acción a la gerencia alta de la empresa.

Una vez concluido y cerrado el incidente, consolidamos la experiencia como una lección aprendida y compartimos las lecciones aprendidas y las oportunidades de mejora recopiladas durante la investigación con todos los equipos, de todas nuestras unidades. El sistema “SE Suite” también cuenta con una opción de cobertura en la que se replican acciones (cuando corresponda) a todas nuestras unidades.

También actuamos de forma preventiva a través del procedimiento “Verificación de Prevención de Pérdidas” (VPPs) y evaluación de trabajos en curso, ayudando a mejorar la estandarización y optimización de los procesos y fomentando el intercambio de experiencias entre los empleados. También promovemos reuniones periódicas de CIPA (Comisión Interna para la Prevención de Accidentes y Acoso) con la presencia de nuestros colaboradores, en las que se abordan temas de seguridad y salud en las unidades.

Además, el bono de seguridad, que impacta en la retribución variable de los empleados en función de un objetivo colectivo, ayuda a incentivar y garantizar que todos los empleados estén realmente comprometidos con la seguridad en el día a día.

Nuestro sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo fue desarrollado considerando todas las normas y requisitos legales aplicables al negocio de ICONIC y a la seguridad de nuestros empleados, especialmente la norma NR-1, que establece requisitos generales de seguridad y gestión de riesgos laborales, NR-7, que prevé el programa de control médico de salud ocupacional, NR-9, que se ocupa de la evaluación y control de las exposiciones ocupacionales a agentes físicos y NR-15, que establece los límites de tolerancia y niveles de acción para los diferentes agentes físicos y químicos.

Certificado por ISO 45001, nuestro sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo está respaldado por un *software* que identifica y monitorea estándares, leyes y requisitos legales relevantes para nuestro negocio, facilitando el cambio, modificación y adaptación de procesos ante cualquier requisito legal. Este sistema también garantiza el inventario de riesgos a través del Programa de Gestión de Riesgos (PGR), presentando una clasificación de riesgos, acciones de control y actualizaciones periódicas de acuerdo a las actividades de la empresa. A través de la PGR y Reportes de Peligro se realizan análisis de los riesgos y peligrosidad de la operación.

Contamos con una “Matriz de Capacidades” bien definida y nuestra capacitación varía dependiendo de los puestos y responsabilidades de cada colaborador.

En este documento se especifica la carga horaria y plazo de realización de la formación, cuya eficacia se mide mediante pruebas teóricas y/o prácticas, según el tipo de formación realizada. Entre los principales temas tratados destacan: “Integración de la seguridad para todos los empleados de la empresa y terceros”; “Conducción defensiva”; “Capacitación en Verificación de Prevención de Pérdidas”; “Capacitación en el desarrollo del análisis de pérdidas de trabajo”; “Capacitación en investigación de accidentes”; “Permiso de Trabajo”, “LOTO (Lock

Out Tag Out); “Plan de emergencia”, “Simulaciones”, “Gestión del cambio” y otras formaciones específicas, como operación de plataformas elevadoras y detectores multigas, relacionadas con las actividades de los empleados, abordando peligros y riesgos propios del puesto, así como formación normativa. Reforzando constantemente nuestras buenas prácticas operativas, realizamos “Diálogos Diarios de Excelencia” (DDE).

Para monitorear la salud de nuestros colaboradores contamos con el Programa de Salud Ocupacional (PCMSO). Contamos con un profesional sanitario dedicado a la empresa diariamente y un médico contratado para cumplir con los requisitos legales. Realizamos un análisis ergonómico del trabajo para identificar riesgos relacionados con las actividades de los empleados, los cuales son monitoreados a través de exámenes periódicos recomendados por la NR-07, de acuerdo con la PGR y PCMSO. Toda la documentación médica es archivada por el área competente y tratada bajo confidencialidad médica.

También proporcionamos un canal de apoyo psicológico para la salud mental de nuestros colaboradores. También realizamos capacitaciones en primeros auxilios y campañas internas relacionadas con la salud y el bienestar, como dengue, hipertensión arterial, diabetes, alcoholismo, tabaquismo, prevención del suicidio (Septiembre Amarillo), prevención del cáncer de mama (Octubre Rosa) y cáncer de próstata (Noviembre Azul). Como incentivo adicional a las prácticas saludables, animamos a nuestros colaboradores a participar en carreras callejeras. A través de leyes de incentivos, patrocinamos tres carreras en 2023, distribuyendo 280 *kits* de inscripción a nuestros colaboradores.



Contamos con convenios con sindicatos en temas de seguridad y salud, como garantía de empleo por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, lineamientos para la lactancia materna, licencias para exámenes prenatales, disposiciones sobre CIPA (Comisión Interna para la Prevención de Accidentes y Acoso), determinaciones sobre la aceptación de certificados médicos y odontológicos y medidas de readaptación funcional de empleados cuya capacidad de trabajo se vea reducida a causa de un accidente de trabajo.

Todos nuestros empleados y contratistas que trabajan dentro de nuestras instalaciones son considerados en nuestro sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, con excepción de los terceros que trabajan fuera de nuestras unidades. Sin embargo, monitoreamos y apoyamos los principales programas de salud e higiene ocupacional de los proveedores de servicios. Nuestros empleados cuentan con un plan de salud ofrecido por ICONIC. En el caso de los trabajadores subcontratados que laboran en nuestras operaciones, el plan de salud se ofrece a través de la empresa para la cual son contratados.

Recientemente formamos un comité de seguridad de procesos enfocado en nuestras operaciones más críticas. Al tratarse de una iniciativa preliminar, nos encontramos en el proceso de elaboración del plan estratégico para la implementación del Proceso de Seguridad. Una de las primeras acciones fue impartir formación sobre “Gestión de Seguridad de Procesos” (PSM en inglés) a mandos altos y medios.

Los colaboradores de ICONIC participan activamente en nuestro sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, aportando sus percepciones a la elaboración de mapas de riesgos de los ambientes laborales y señalando condiciones inseguras a través de la “Verificación de Prevención de Pérdidas”, participación en CIPA, abriendo desvíos en el sistema de ocurrencia y por el Programa Con + Excelencia, que es un proyecto que da visibilidad a las mejoras en los procesos operativos propuestas por los colaboradores.

Creemos en la importancia de mejorar la cultura de seguridad no solo internamente, sino también con nuestros socios. Por eso, en 2022 lanzamos el programa “Na Rota da Segurança”, con el objetivo de reducir continuamente la siniestralidad vial. Además de realizar auditorías externas a los transportistas que contratamos, promovemos momentos de interfaz mensuales con operadores logísticos y conductores asociados para reforzar las prácticas de seguridad y salud en el tráfico. Además, impartimos cursos de seguridad vial *online* en la plataforma del proyecto, formando a empresas de transporte, conductores y colaboradores. Una vez al año realizamos una reunión con transportistas socios para discutir avances y desafíos futuros en el tema. Actualmente, ICONIC trabaja con 35 transportistas, distribuidos en todo Brasil. Uno de los objetivos marcados para nuestro programa en 2024 es reducir la siniestralidad vial de la compañía en un 50% respecto a 2023.

En 2023, el Programa “Na Rota da Segurança” fue adjudicado por el SENATRAN.

A través del Programa Mais, que busca evaluar y desarrollar a nuestros socios con el fin de promover la mejora continua en toda la cadena de suministro de ICONIC, también consideramos la prevención y mitigación de impactos en la salud y seguridad de los proveedores. Asociado a esta iniciativa, estamos desarrollando un programa de excelencia operativa para 2024 dirigido a nuestros operadores logísticos, que incluye auditorías *in situ* para garantizar criterios de excelencia y salud de estos profesionales.

Nuestro sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo abarcó, en 2023, a 782 personas, entre empleados y trabajadores que no son empleados, pero cuyo trabajo y/o lugar de trabajo está controlado por ICONIC. Además, este sistema fue auditado internamente y certificado por un tercero. Ningún trabajador fue excluido.

Accidentes laborales – 2023

[GRI 403-9]

	2023	Empleados	Otros trabajadores
Total de horas de trabajo	1.267.200		441.600
Decesos resultantes de accidentes laborales	-		-
Tasa de decesos resultantes de accidentes laborales	-		-
Accidentes (con y sin licencia)	1		1
Tasa de frecuencia de accidentes	0,8		2,3
Accidentes laborales con consecuencia grave (no incluye decesos)	-		-
Tasa de accidentes con consecuencia grave	-		-
Accidentes laborales de comunicación obligatoria (não incluye decesos)	1		-
Tasa de accidentes laborales com comunicación obligatoria	0,8		-
Días perdidos	-		-
Total de incidentes laborales de alto potencial	12		-
Total de casi accidentes	538		-

Nota: los índices se calcularon en base a 1.000.000 de horas trabajadas al año.

No tuvimos ninguna ocurrencia de ausencias de colaboradores por enfermedades profesionales a lo largo de 2023. Los accidentes con reporte obligatorio incluyen accidentes por cortes, bordes cortantes y desplazamientos. Para eliminar estos riesgos, los cuales fueron identificados a través de desvíos abiertos en el sistema, ocurrencias, Relevamiento de Peligros y Riesgos (RPR) y Análisis de Pérdidas de Trabajo (APT), se retiraron equipos, se eliminaron los riesgos de cortes en áreas y revisión de EPI (equipo de protección individual).

Integridad de activos y gestión de accidentes de seguridad de procesos

[GRI 3-3, 306-3]

A través del Programa Viver, adoptamos un enfoque muy asertivo para garantizar la integridad de los activos, prevención y mitigación de accidentes de seguridad de procesos, involucrando una responsabilidad compartida por todos nuestros colaboradores, salvaguardando los límites y obligaciones de cada nivel jerárquico.

La Gerencia Ejecutiva es responsable de comprender en profundidad los riesgos involucrados en nuestra operación, identificar y comprender los requisitos, así como priorizar soluciones para posibles brechas en los procesos, habilitar recursos, promover la implementación de planes de acción relevantes y garantizar el cumplimiento y efectividad.

Los gerentes y coordinadores son responsables de comunicar peligros, mitigar riesgos y calificar a los subordinados, demostrar apoyo y compromiso con el

Programa Vivir y promover una cultura de mejora continua. Otros colaboradores, además de seguir las prácticas y procedimientos del programa, también son responsables de reportar e investigar pérdidas, reconocer peligros y circunstancias inusuales, así como interrumpir actividades en caso de riesgo a través de la APIT (Autoridad para Interrumpir el Trabajo), como se mencionó anteriormente.

Nuestra infraestructura está respaldada por equipos de alta calidad, como medidores de gas, equipos de control de calidad para laboratorio y procesos, líneas de vida, líneas contra incendios, mamparas de máquinas, válvulas de alivio de presión y alarmas de nivel. Además, incorporamos políticas y lineamientos de procedimientos, incluida la realización de autoevaluaciones de prevención de pérdidas antes de iniciar cualquier tarea, la identificación de energía peligrosa y la revisión y actualización continua de procedimientos, combinados con las mejores prácticas y estándares del sector.

ICONIC también realiza una gestión proactiva durante el ciclo de vida del producto, utilizando una comunicación efectiva y una identificación precisa de los peligros y riesgos en el Control de Variabilidad de Procesos (CVP), inventarios de sustancias químicas, Hojas de Datos de Seguridad de Productos Químicos (HDS) y Hojas de Respuesta de Seguridad a los Riesgos (HRSR).

Además, implementamos prácticas rigurosas de gestión de residuos de terceros y monitoreo de pasivos ambientales, con el objetivo de minimizar los impactos ambientales adversos y proteger a las comunidades locales y la infraestructura circundante. Este enfoque 360° refleja nuestro compromiso con la responsabilidad socioambiental y la sostenibilidad en nuestras operaciones.

Durante 2023 hubo derrames, pero ninguna de ellas fue considerada significativa para ser incluida en nuestros estados financieros.

Soluciones innovadoras

[GRI 3-3]

Entendemos que innovación y sostenibilidad son temas inseparables. Por ello, buscamos asegurar una operación sana, duradera y sustentable que requiere invertir en soluciones integradas que permitan abordar los desafíos económicos, ambientales y sociales, especialmente para el rubro de petróleo y gas.

Estructura de tecnología e innovación ICONIC

La primera de ellas es un área de gestión dedicada al Portafolio de Productos. Esta estructura está formada por especialistas enfocados en cada línea de productos y comprende una estrecha interfaz con Chevron, lo que permite una visión actualizada de las tendencias de equipos y vehículos relacionados con nuestros segmentos estratégicos y sus respectivos desafíos de sostenibilidad. Esta integración permite diseñar y lanzar nuevos productos capaces de satisfacer las nuevas demandas económicas y medioambientales, como los biocombustibles, la electrificación y las nuevas celdas de combustible, por ejemplo.

El segundo frente es el área de Investigación y Desarrollo, que es responsable de, con base en el diseño concebido por la Gerencia de Nuevos Productos, materializar el proyecto, cumpliendo con todos los requisitos necesarios para el desarrollo y producción de nuevos productos.

El tercer frente que conforma la Dirección de Tecnología es el área de Gestión de Control de Calidad. Esta estructura es responsable de garantizar que tanto los insumos como los productos terminados se entreguen correctamente, siguiendo las especificaciones diseñadas por el área de Investigación y Desarrollo. Recientemente, a esta estructura se incorporó el área de control de calidad de envases, que anteriormente pertenecía a la dirección de operaciones. El objetivo de incorporar esta área a la dirección de tecnología es ampliar sus actividades hacia el desarrollo de nuevos envases que contribuyan a afrontar nuestros desafíos de descarbonización, como aumentar la cantidad de resina posconsumo y sustituir el plástico en los envases, por ejemplo.

El último gran frente de la dirección de tecnología es el área de Servicios Técnicos, que actúa específicamente en la fase de postventa. El objetivo de esta estructura es el análisis del lubricante utilizado en los equipos del cliente. A través del programa LubeWatch®, desarrollado para brindar a los ingenieros de mantenimiento un diagnóstico preciso del aceite utilizado en los equipos, detallando el desempeño del lubricante e identificando posibles contaminantes, es posible apoyar las pruebas de desempeño del producto, guiar a los clientes hacia un uso más eficiente de cada uno de ellos y especificar cuidadosamente el intervalo de cambio de estos aceites y lubricantes. La recopilación de la información recogida en el análisis realizado por el programa permite diseñar la calculadora de beneficios, que demuestra a los clientes cómo la correcta aplicación de las directrices sugeridas, a partir de los datos recogidos, aporta numerosas ventajas económicas y medioambientales. El uso eficiente de los productos reduce el consumo de combustible, aumenta el ciclo de vida del producto, reduce la disposición temprana y, en consecuencia, la generación de residuos, además de contribuir a la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero. La información de los diagnósticos realizados por esta área también retroalimenta a los frentes de Portafolio de Productos y de Investigación y Desarrollo, generando una base de datos relevante para la creación de soluciones más eficientes y sustentables.

Centro Tecnológico ICONIC

Además de la Dirección de Tecnología como un poderoso recurso para el desarrollo de soluciones integradas e innovadoras, ICONIC también cuenta con dos centros tecnológicos en el Estado de RJ, referencias en el mercado de lubricantes en Brasil. Las actividades de estos centros tecnológicos van desde el análisis y seguimiento de aceites usados hasta el desarrollo de productos y servicios técnicos, siguiendo todos los estándares nacionales e internacionales.

Creyendo en la importancia de la tecnología y la innovación para construir empresas y sociedades más potentes y sostenibles, en agosto de 2023 iniciamos un proceso de consolidación de nuestros dos centros tecnológicos en un solo *hub*, invirtiendo un total de 7,5 millones de reales para tener, en octubre de 2024, uno de los laboratorios privados más grandes de América Latina. El Centro Tecnológico ICONIC (CTIC) impulsará la integración con nuestros equipos tecnológicos, aportando modernización, automatización, agilidad en los procesos y mayor seguridad y bienestar de los trabajadores.

Fomentar la innovación a través la formación de nuevos talentos

Como el mercado laboral aún no logra satisfacer la demanda de profesionales especializados para el desarrollo de la innovación en la categoría de aceites y lubricantes en Brasil, desempeñamos el papel de caldo de cultivo de talentos en investigación y desarrollo específicos de esta categoría. Por eso, para nosotros los esfuerzos e inversiones en soluciones integradas e innovadoras pasan por formar nuevos profesionales para este mercado. Una de las iniciativas que componen esta acción es la adhesión de la empresa al Programa Inova Talentos del Instituto Euvaldo Lodi (IEL), que promueve la investigación académica, incentivando a jóvenes universitarios a desarrollar proyectos de innovación en temas destacados por las empresas y también apoya a los estudiantes a través de becas.

Fomentamos la interfaz con el medio académico como una iniciativa más que también contribuye a la formación de nuevos profesionales especializados en esta área, aumentando la empleabilidad en el sector e impactando positivamente el desarrollo social y económico en la cadena productiva de la categoría de aceites y lubricantes.





Taller de Ideas e Innovation Day

Creemos que nuestra consolidación como una empresa innovadora capaz de proponer soluciones integradas y disruptivas pasa por permear la cultura de la innovación en toda la empresa.

Como parte del programa “Futuro Sostenible”, creamos el proyecto interno “Taller de Ideas”, buscando reunir a colaboradores de diferentes áreas para pensar juntos soluciones innovadoras para productos, servicios y procesos. La culminación del proyecto se produce en la reunión “Pitch Day”, cuando los participantes del “Taller de Ideas” son invitados a defender sus propuestas para la empresa. El objetivo de esta iniciativa es validar las pruebas de conceptos de cada propuesta, involucrando a los autores de las ideas para luego remitirlas para su desarrollo por las áreas competentes.

En su primera edición, en 2022, el Taller de Ideas contó con 275 ideas registradas y 3 de ellas ya dieron vida a proyectos de mejora interna. En 2023 llevamos a cabo el segundo ciclo del proyecto, cuando se registraron 125 ideas. Al igual que en la edición anterior, se seleccionarán 3 ideas para validar las pruebas de concepto, etapa que aún está en proceso de culminación.

Además del intraemprendimiento, impulsamos la innovación abierta a través del Innovation Day. En 2023 realizamos nuestro primer gran evento de Open Innovation, donde llevamos al mercado cinco problemas para que las *startups* propusieran soluciones para ellos. Tuvimos 150 *startups* registradas para esta convocatoria, se hizo el *pitch* para vender la idea e implementar las POC (pruebas de concepto) que se realizarán a lo largo de 2024.

ICONIC viene consolidando y dando a conocer la cultura de la innovación dentro y fuera de la empresa, interactuando con organismos reguladores, organizaciones y asociaciones sectoriales y entes gubernamentales que promueven la investigación. Nuestro objetivo es seguir operando e invirtiendo en tecnología e innovación para ampliar mercados, a través del desarrollo de productos y procesos más sostenibles, especialmente comprometidos con el reto de la transición energética y capaces de entregar prosperidad a la empresa, al sector y a la sociedad.

Ética e integridad

ICONIC cuenta con un Programa de Integridad estructurado, orientado a las mejores prácticas para combatir la corrupción, prevenir conductas anticompetitivas, mitigar conflictos de intereses y mantener un ambiente libre de acoso y discriminación, con procesos y controles que apuntan a fortalecer cada vez más la cultura de integridad de la empresa.

Las iniciativas de nuestro Programa de Integridad se despliegan de manera multidisciplinaria, involucrando la difusión de principios y reglas de conducta claros a través de orientación en diversas formas de capacitación y comunicación, además de mecanismos de control, seguimiento y respuesta.

En 2023 se impulsaron acciones para difundir los lineamientos del Programa de Integridad, como círculos de conversación con equipos operativos. Para 2024, el objetivo es evolucionar en la aculturación a la cadena de valor a través de la formación y la comunicación, manteniendo la formación presencial con temas diseñados para cada público.

Conozca las Políticas de Integridad ICONIC en: <https://iconic.com.br/integridade>



Competencia desleal

[GRI 3-3, 206-1]

Como parte del Programa de Integridad ICONIC, contamos con la Política de Competencia, en la que se comunican claramente a nuestros empleados, proveedores y socios los lineamientos, comportamientos y prácticas referenciados por la organización para promover un ambiente competitivo ético y saludable.

Durante el período que cubre este informe, no se identificaron acciones legales que involucren a ICONIC, ya sean pendientes o cerradas, por competencia desleal y/o violaciones a las leyes antimonopolio y antitrust.

Combate a la corrupción

[GRI 3-3, 205-1, 205-2, 205-3]

La Política Corporativa Anticorrupción y diversas comunicaciones sobre el tema son herramientas para gestionar los riesgos relacionados con la corrupción. Además, los empleados reciben formación periódica sobre el tema, se insertan cláusulas anticorrupción en los contratos y se lleva a cabo una investigación previa de la reputación de todos los nuevos empleados con socios comerciales, proveedores y prestadores de servicios.

Todas las operaciones estuvieron sujetas a una evaluación de riesgos relacionados con la corrupción.

Durante el período de este informe, ICONIC no registró ningún caso confirmado de corrupción. ICONIC analiza todos los casos recibidos a través del Canal Ultra Abierto, incluidas las sospechas de corrupción. Luego de investigar los informes, se adoptan planes de acción para abordar los puntos identificados y mitigar los riesgos involucrados.

Comunicación y Capacitación sobre combate a la corrupción – 2023

	Comunicados	Capacitados
Pasante	-	-
Aprendiz	-	-
Operativo	189	186
Administrativo	306	301
Coordinación	17	17
Gerencia	26	26
Directorio	5	5
Presidencia	1	1
Consejo de Administración	-	-
TOTAL	544	536

Porcentaje de Comunicación y Capacitación sobre combate a la corrupción – 2023

	Comunicados	Capacitados
Pasante	-	-
Aprendiz	-	-
Operativo	100,0%	98,0%
Administrativo	100,0%	98,0%
Coordinación	100,0%	100,0%
Gerencia	100,0%	100,0%
Directorio	100,0%	100,0%
Presidencia	100,0%	100,0%
Consejo de Administración	-	-

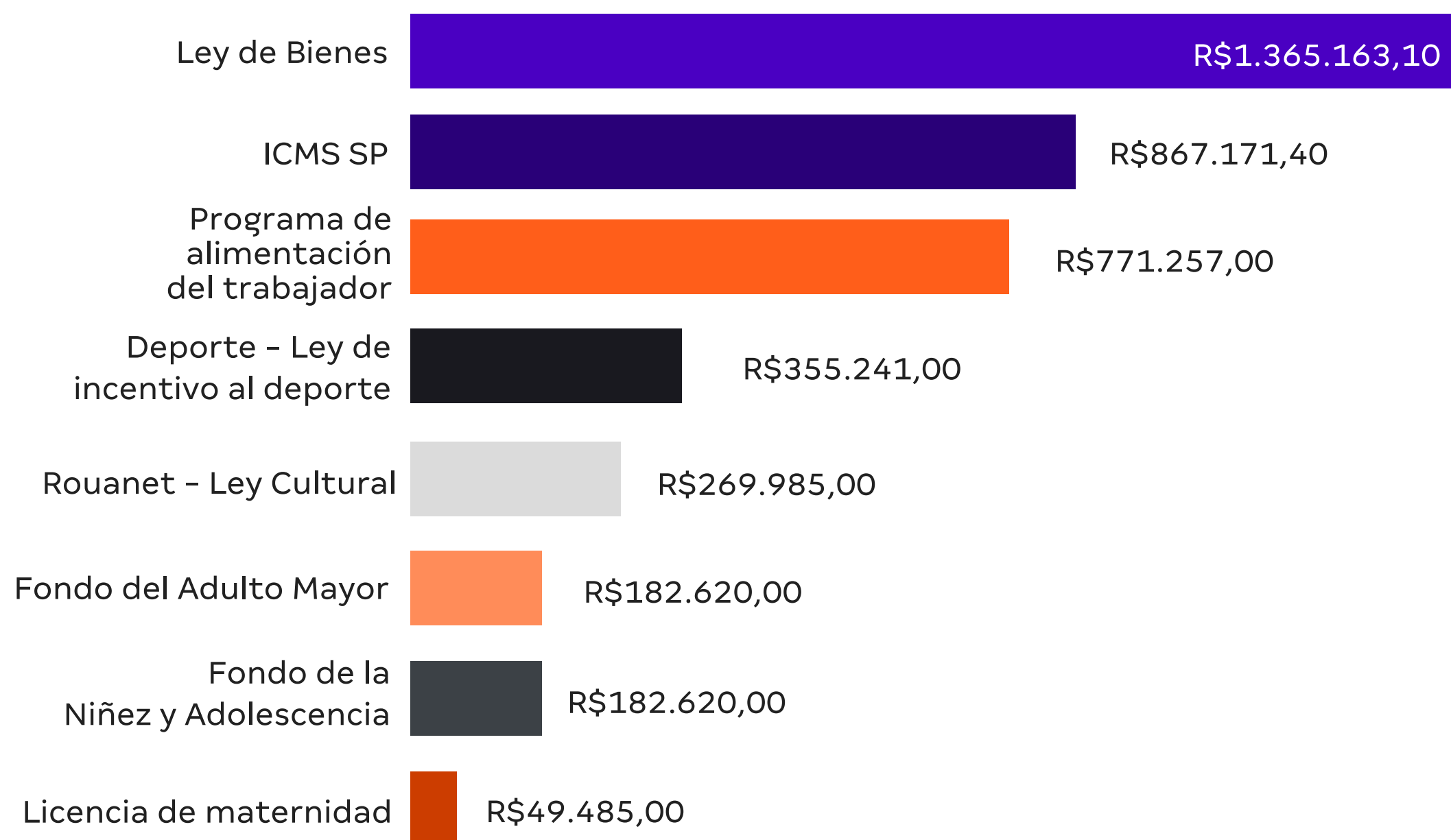
Pagos a gobiernos

[GRI 3-3, 201-4]

ICONIC gestiona las prácticas relacionadas con pagos para gobiernos de manera ética y transparente, de acuerdo con los lineamientos del Código de Ética y Política Anticorrupción.

En 2023, ICONIC contó con los beneficios e incentivos fiscales que se detallan a continuación.

Beneficios/Incentivos – 2023



Políticas públicas

[GRI 3-3, 415-1]

ICONIC participa de reuniones e iniciativas de ABD (Asociación Brasileña de Downstream), IBP (Instituto Brasileño del Petróleo Y Gas), AEA (Asociación Brasileña de Ingeniería Automotriz) y Sindicom (Sindicato Nacional de Distribuidores de Combustibles y Lubricantes), pero no hacemos contribuciones políticas, financieras o de otro tipo a estas u otras asociaciones o comités de representación vinculados a nuestro sector.

A través de nuestra Área de Riesgos damos seguimiento a temas vinculados a políticas públicas que abarcan temas tributarios y regulatorios, atentos a cualquier cambio en la Política Monetaria y Fiscal del país que pueda impactar los precios y la disponibilidad de productos, así como temas relacionados con la regulación del sector y control de mercados irregulares.

Trabajo forzoso y esclavitud moderna

[GRI 3-3, 409-1, 414-1]

En ICONIC condenamos enérgicamente las prácticas de trabajo forzoso, infantil y análogo a la esclavitud y, por ello, hemos adoptado medidas preventivas para evitar este riesgo en nuestra cadena de suministro.

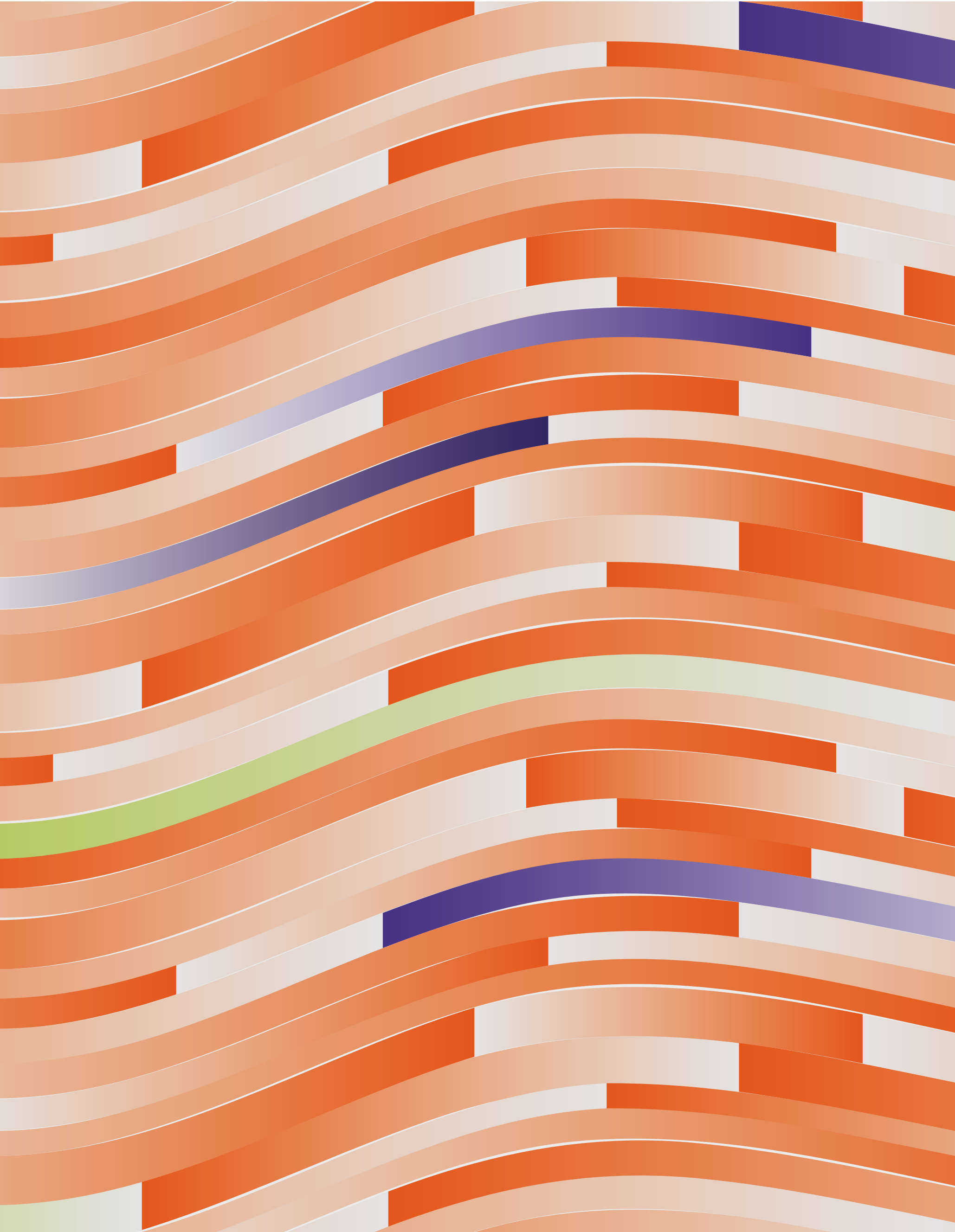
En 2023, se evaluaron 300 nuevos proveedores y no se encontró ningún riesgo potencial de trabajo forzoso o análogo a la esclavitud.

Además de evaluar nuevos proveedores, la empresa evalúa anualmente las prácticas laborales de proveedores ya aprobados a través del Programa Más. Este programa utiliza un cuestionario que, además de cumplir la función de monitorear a nuestros proveedores respecto de sus actitudes en aspectos sociales, ambientales y de gobernanza, también califica a los socios que presentan mejores prácticas en estas dimensiones. La publicación de los resultados de la aplicación del cuestionario en 2023 está prevista para 2024.

Además del Programa Mais, también realizamos un análisis de riesgos y auditorías *in situ* a nuestros proveedores.



Tema relevante



Tema relevante

Cierre y rehabilitación

[GRI 402-1, 404-2]

En 2023 llevamos a cabo el Proyecto Pulsar, que tuvo como objetivo mejorar la eficiencia operativa de la empresa. El proyecto incluyó revisar el alcance del Centro de Servicios ICONIC y unificar el sector administrativo en la sede, ubicada en Rio de Janeiro. Se revisó estructura, modelo de servicio, actividades, responsabilidades, lugar de trabajo y sinergias. Como resultado de este análisis, la oficina de Atención al Cliente, ubicada en Campinas/SP, fue cerrada en noviembre de 2023. El proceso de cierre definitivo del Centro de Atención duró alrededor de 15 semanas.

En este proceso de reestructuración desarrollamos un plan de comunicación robusto y transparente, con un canal directo con los empleados involucrados y manteniendo reuniones presenciales con las personas impactadas. Garantizamos una alta reutilización interna de profesionales con buen desempeño y el equipo se estructuró teniendo en cuenta el concepto de diversidad e inclusión. Realizamos capacitaciones presenciales, además de incentivar la capacitación en la Academia ICONIC y otorgar acceso a terceros desde el Centro de Servicios, con el objetivo de desarrollar talento y ampliar habilidades.

De los 36 colaboradores afectados por el cierre de la unidad, 11 fueron absorbidos directamente por ICONIC y transferidos a Rio de Janeiro. Los profesionales despedidos en el proceso fueron instruidos y capacitados para posibilitar su salida laboral a través de la metodología Outplacement. Entre las acciones, se compartieron perfiles con empresas del Grupo Ultra y se establecieron contactos con empresas que operan en las regiones de Campinas y Gran São Paulo, indicando profesionales interesados en la actividad. De los 22 empleados interesados en el programa, 11 fueron reubicados (2 en el propio ICONIC, 3 en Grupo Ultra y 6 en empresas del mercado). El resultado se refleja en la tasa de reubicación en el mercado laboral del 50%.

Resumen de contenido GRI

Declaración de uso	ICONIC Lubrificantes reportó cumplimiento de Estándares GRI para el periodo del 01/01/2023 al 31/12/2023
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021
Norma Sectorial GRI aplicable	GRI 11: Sector de Petróleo y Gas 2021

GRI Standard	Contenido	Página	Omisión			GRI setorial nº
			Requisito	Motivo	Explicación	
GRI 2: Contenido General 2021	2-1 Detalles de la Organización	p. 9-13				
	2-2 Entidades incluidas em el informe de sostenibilidad de la organización	p. 3				
	2-3 Período de informe, frecuencia y contacto	p. 3				
	2-4 Reformulaciones de información	p. 3				
	2-5 Verificación externa	p. 3				
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones de negocios	p. 9-13				
	2-7 Empleados	p. 14				
	2-8 Trabajadores que no son empleados	p. 14				
	2-9 Estructura de gobernanza y su composición	p. 17-18				
	2-10 Nombramiento y selección para el máximo órgano de gobernanza	p. 17-18				
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobernanza	p. 17-18				
	2-12 Papel desempeñado por el máximo órgano de gobernanza en la supervisión de la gestión del impacto	p. 17-18				
	2-13 Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos	p. 17-18				
	2-14 Papel desempeñado por el máximo órgano de gobernanza en la elaboración de informes de sostenibilidad	p. 17-18				
	2-15 Conflictos de intereses	p. 17-18				
	2-16 Comunicación e inquietudes cruciales	p. 17-18				
	2-17 Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobernanza	p. 17-18				
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobernanza	p. 17-18				
	2-19 Políticas de remuneración	p. 17-18				
	2-20 Proceso para determinación de la remuneración	p. 17-18				
	2-21 Proporción de la remuneración total anual	-	a-c	Restricciones de confidencialidad	Secreto de mercado	
	2-22 Declaración sobre estrategia de desarrollo sostenible	p. 4				
	2-23 Compromisos de política	p. 20-21				
	2-24 Incorporación de compromisos de política	p. 20-21				
	2-25 Procesos para reparar impactos negativos	p. 20-21				
	2-26 Mecanismos para consejo y presentación de inquietudes	p. 20-21				
	2-27 Conformidad con leyes y regulaciones	p. 20-21				
	2-28 Participación en asociaciones	p. 20-21				
	2-29 Enfoque para la activa participación de las partes interesadas	p. 23				
	2-30 Convenios de negociación colectiva	p. 41. El 100% de los empleados de ICONIC están cubiertos por el convenio colectivo.				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1 Proceso de definición de temas materiales	p. 25				
	3-2 Listado de temas materiales	p. 26				

(continua)

GRI Standard	Contenido	Página	Omisión			GRI setorial nº
			Requisito	Motivo	Explicación	
Macrotema: Gestión de materias primas, productos y residuos						
Tema Material: Residuos						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión del tema material	p. 28-30				
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	p. 28-30				
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	p. 28-30				
	306-3 Residuos generados	p. 28-30				
	306-4 Residuos no destinados a disposición final	p. 28-30				
	306-5 Residuos destinados a disposición final	p. 28-30				
Tema Material: Agua y efluentes						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión del tema material	p. 31				11.6.1
GRI 303: Agua y Efluentes 2018	303-1 Interacciones con el agua como recurso compartido	p. 31				11.6.2
	303-2 Gestión de impactos relacionados con la eliminación de agua	p. 31				11.6.3
	303-3 Captura de agua	p. 31				11.6.4
	303-4 Eliminación de agua	p. 31				11.6.5
	303-5 Consumo de agua	p. 31				11.6.6
Tema Material: Biodiversidad						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión del tema material	p. 32				11.4.1
GRI 304: Biodiversidad 2016	304-1 Unidades operativas propias, arrendadas o administradas dentro o adyacentes a áreas de protección ambiental y áreas de alto valor de biodiversidad ubicadas fuera de áreas de protección ambiental	p. 32				11.4.2
	304-2 Impactos significativos de actividades, productos y servicios sobre la biodiversidad	p. 32				11.4.3
	304-3 Hábitats protegidos o restaurados	No hay proyectos destinados a proteger o restaurar hábitats.				11.4.4
	304-4 Especies incluidas en la Lista Roja de la UICN y listas nacionales de conservación con hábitats en áreas afectadas por las operaciones de la organización	-	a	Información indisponible		11.4.5
Macrotema: Transición energética						
Tema Material: Emisiones de GEI						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión del tema material	p. 36				11.1.1
GRI 302 Energía 2016	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	p. 36				11.1.2
	302-2 Consumo de energía fuera de la organización 11.1.3	-	a, b, c	Datos indisponibles		11.1.3
	302-3 Intensidad energética	-	a, b, c, d	Datos indisponibles		11.1.4
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas (Alcance 1) de gases de efecto invernadero (GEE)	p. 33-35		c	Datos indisponibles	11.1.5
	305-2 Emisiones indirectas (Alcance 2) de gases de efecto invernadero (GEI) procedentes de la adquisición de energía	p. 33-35				11.1.6
	305-3 Otras emisiones indirectas (Alcance 3) de gases de efecto invernadero (GEI)	-	a-g	Información indisponible	A ICONIC todavía no tiene datos de alcance 3	11.1.7
	305-4 Intensidad de emisiones de gases de efecto invernadero (GEE)	p. 33-35				11.1.8
	305-5 Reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEE)	p. 33-35				
Tema Material: Adaptación, resiliencia y transición climática						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión del tema material	p. 36				11.2.1
GRI 201: Desempeño Económico	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	p. 36				11.2.2

(continua)

GRI Standard	Contenido	Página	Omisión			GRI setorial nº
			Requisito	Motivo	Explicación	
GRI 305: Emisiones 2016	305-5 Reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEE)	p. 35				11.2.3
Macrotema: Desarrollo socioeconómico						
Tema Material: Comunidades locales						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión del tema material	p. 37-38				11.15.1
GRI 413 Comunidades Locales 2016	413-1 Operaciones con compromiso, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo dirigidos a comunidad local	p. 37-38				11.15.2
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos – reales o potenciales – en las comunidades locales	p. 37-38				11.15.3
Tema Material: Impactos económicos						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión del tema material	p. 38				11.14.1
GRI 201 Desempeño Económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	p. 11	a-ii, a-iii e b	Restricción de confidencialidad	Secreto de mercado	11.14.2
GRI 202 Presencia en el Mercado 2016	202-2 Proporción de miembros del directorio contratados en la comunidad local	p. 38- 39				11.14.3
GRI 203 Impactos Económicos Indirectos 2016	203-1 Inversiones en infraestructura y apoyo a servicios	p. 38				11.14.4
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	p. 38				11.14.5
GRI 204 Prácticas de Compra 2016	204-1 Proporción de gastos con proveedores locales	El criterio para la contratación de proveedores se basa en la calidad en la prestación de servicios, y no en territorios específicos.				11.14.6
Macrotema: Gestión de personas, diversidad e inclusión						
Tema Material: Diversidad e Inclusión						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión del tema material	p. 39				11.11.1
GRI 202 Presencia en el Mercado 2016	202-2 Proporción de miembros del directorio contratados en la comunidad local 11.11.2	p. 41				11.11.2
GRI 401 Empleo 2016	401-3 Licencia por maternidad/paternidad	p. 43				11.11.3
GRI 404 Capacitación y Formación 2016	404-1 Promedio de horas de capacitación al año, por empleado	p. 42-43				11.11.4
GRI 405 Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016	405-1 Diversidad em órganos de gobernanza y empleados	p. 39-41				11.11.5
	405-2 Proporción entre el salario base y la remuneración que reciben las mujeres y los que reciben los hombres	p. 39-41				11.11.6
GRI 406 No discriminación	406-1 Casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas	p. 39				11.11.7
Tema Material: Prácticas laborales						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión del tema material	p. 41-45				11.10.1
GRI 401 Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones y rotación de empleados	p. 44				11.10.2
	401-2 Beneficios ofrecidos a empleados de tiempo completo que no se ofrecen a empleados temporales	p. 44				11.10.3
	401-3 Licencia por maternidad/paternidad	p. 43				11.10.4
GRI 402 Relaciones Laborales 2016	402-1 Plazo mínimo de aviso para cambios operativos	p. 58				11.10.5
GRI 404 Capacitación y Formación 2016	404-1 Promedio de horas de capacitación al año, por empleado	p. 42-43				11.10.6
	404-2 Programas para mejorar las habilidades de los empleados y ayudar con la transición profesional	p. 58				11.10.7
GRI 414 Evaluación Social de Proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores seleccionados en base a criterios sociales	p. 45				11.10.8
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de proveedores y medidas tomadas	p. 45	b, c, d, e	Datos indisponibles	A ICONIC todavía no monitorea estos temas para proveedores	11.10.9

(continua)

GRI Standard	Contenido	Página	Omisión			GRI setorial nº
			Requisito	Motivo	Explicación	
Tema Material: Libertad de Asociación y negociación colectiva						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión del tema material	p. 45				11.13.1
GRI 407 Libertad de Asociación y Negociación Colectiva 2016	407-1 Operaciones y proveedores en que el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva puede estar bajo riesgo	p. 45				11.13.2
Macrotema: Salud, seguridad y bienestar						
Tema Material: Salud y seguridad laboral						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión del tema material	p. 46-50				11.9.1
GRI 403: Salud y Seguridad Laboral 2018	403-1 Sistema de gestión de salud y seguridad laboral	p. 46-50				11.9.2
	403-2 Identificación de peligrosidad, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	p. 46-50				11.9.3
	403-3 Servicios de salud ocupacional	p. 46-50				11.9.4
	403-4 Participación de los trabajadores, consulta y comunicación a los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo	p. 46-50				11.9.5
	403-5 Capacitar a los trabajadores en seguridad y salud ocupacional	p. 46-50				11.9.6
	403-6 Promoción de la salud del trabajador	p. 46-50				11.9.7
	403-7 Prevención y mitigación de impactos en seguridad y salud ocupacional directamente vinculados a las relaciones comerciales	p. 46-50				11.9.8
	403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional	p. 46-50				11.9.9
	403-9 Accidentes laborales	p. 50				11.9.10
	403-10 Enfermedades profesionales	p. 50				11.9.11
Tema Material: Integridad de activos y gestión de accidentes de seguridad de procesos						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión del tema material	p. 50				11.8.1
GRI 306: Efluentes y Residuos	306-3 Derrames significativos	p. 50				11.8.2
Tema Material: Soluciones innovadoras						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión del tema material	p. 51-53				
Macrotema: Ética e integridad						
Tema Material: Competencia desleal						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión del tema material	p. 55				11.19.1
GRI 206: Competencia Desleal 2016	206-1 Demandas por competencia, prácticas de trust y monopolio	p. 55				11.19.2
Tema Material: Combate a la corrupción						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión del tema material	p. 55				11.20.1
GRI 205: Combate a la corrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas en cuanto a riesgos relacionados a la corrupción	p. 55				11.20.2
	205-2 Comunicación y capacitación en políticas y procedimientos de combate a la corrupción	p. 55				11.20.3
	205-3 Casos confirmados de corrupción y medidas tomadas	p. 55				11.20.4

(continua)

GRI Standard	Contenido	Página	Omisión			GRI setorial nº
			Requisito	Motivo	Explicación	
Tema Material: Pago a gobiernos						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión del tema material	p. 56				11.21.1
GRI 201: Desempeño Económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	p. 11	a-ii, a-iii e b	Restricción de confidencialidad	Secreto de mercado	11.21.2
	201-4 Apoyo financiero recibido del gobierno	p. 56				11.21.3
GRI 207: Tributos 2019	207-1 Abordaje tributario	-		Restricción de confidencialidad	Secreto de mercado	11.21.4
	207-2 Gobernanza, control y gestión de riesgo fiscal	-		Restricción de confidencialidad	Secreto de mercado	11.21.5
	207-3 Compromiso de partes interesadas y gestión de sus inquietudes fiscales	-		Restricción de confidencialidad	Secreto de mercado	11.21.6
	207-4 Informe país a país	-		Restricción de confidencialidad	Secreto de mercado	11.21.7
Tema Material: Políticas públicas						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión del tema material	p. 56				11.22.1
GRI 415: Políticas Públicas 2016	415-1 Contribuciones políticas	p. 56				11.22.2
Tema Material: Trabajo forzoso y esclavitud moderna						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión del tema material	p. 56				11.12.1
GRI 409 Trabajo Forzoso o Análogo a la Esclavitud 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso o análogo a la esclavitud	p. 45, p. 56				11.12.2
GRI 414 Evaluación Social de Proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores seleccionados en base a criterios sociales	p. 41				11.12.3

TEMAS MATERIALES DE LA NORMA SECTORIAL GRI DETERMINADOS COMO NO MATERIALES

Tema	Explicación
Cierre y rehabilitación (tema relevante) - 11.7	De acuerdo con el proceso de priorización de temas materiales realizado por la gerencia alta de ICONIC en 2023 y aprobado por el CEO el 04/12/23, el tema de "Cierre y rehabilitación" no fue catalogado como material, sino como relevante y, por lo tanto, se da a conocer en este informe.
Emisiones atmosféricas - 11.3	Este tema fue considerado como no material y no relevante para ICONIC ya que existe un bajo nivel de emisiones atmosféricas de NOx, SOx, contaminantes orgánicos persistentes (POP), compuestos orgánicos volátiles (VOC), contaminantes atmosféricos peligrosos (HAP, por su sigla en inglés), y material particulado.
Derechos a la tierra y a los recursos naturales - 11.16	Este tema fue considerado no material y no relevante para ICONIC ya que las operaciones de la empresa no causaron ni contribuyeron a causar ningún tipo de reasentamiento involuntario u otros problemas que pudieran comprometer el derecho a la tierra y los recursos naturales.
Derechos de los pueblos indígenas - 11.17	Este tema se consideró no material y no relevante para ICONIC ya que la empresa no opera en lugares donde los pueblos indígenas están presentes o podrían verse afectados.
Conflicto y seguridad - 11.18	Este tema se consideró no material y no relevante para ICONIC ya que la empresa no opera en lugares de conflicto.

Coordinación General: [Dirección de Tecnología y Sostenibilidad](#)

Desarrollo, producción y diseño del informe: [Oitto Impacto](#)

Fotos: [Acervo ICONIC](#)

Coordinación editorial y consultoría de materialidad desarrollada de acuerdo con las normas y estándares GRI por:

[Bridge3 \(Gobernanza & ESG - Training Center GRI en Brasil, 2024\)](#)
en alianza con [Oitto Impacto](#)

The logo for ICONIC, featuring the word "ICONIC" in a bold, sans-serif font. The "I" and "O" are orange, while the "N", "I", "C", and "I" are dark blue. The "C" is stylized with a gap in the middle.