



Duratex

Soluciones para mejor vivir

Informe Integrado 2020

Presentación

Por segundo año consecutivo, presentamos nuestros resultados, estrategias, políticas y perspectivas en el formato de Informe Integrado, siguiendo las directrices del Consejo Internacional de Informes Integrados (IIRC) y en línea con la GRI Standards opción Essential, de Global Reporting Initiative (GRI). También seguimos los criterios de la Asociación Brasileña de Sociedades Anónimas (ABRASCA) como forma de mejorar nuestro informe anual, publicado desde 2004. [|102-51, 102-52, 102-54|](#)

En este documento, hemos concentrado nuestros esfuerzos en presentar, de forma transparente y objetiva, tanto las iniciativas corporativas adoptadas a lo largo de 2020 como nuestros objetivos, retos y estrategias a largo plazo. En conjunto, esta información revela la forma en que generamos valor para la sociedad y la sincronización con el propósito de ofrecer Soluciones para Mejor Vivir. Cualquier reexpresión de la información se señala a lo largo del informe. [|102-48|](#)

Nuestras contribuciones, que apoyan el desarrollo sostenible a través de iniciativas globales como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (ONU), se destacan en todo el documento. [|102-12|](#)

En 2019, realizamos un estudio de percepción, que nos permitió elaborar una Matriz de Materialidad ([más información aquí](#)) e identificar los temas más relevantes para nuestros grupos de interés. El informe presenta los temas relevantes para los accionistas, clientes y proveedores consultados en el proceso de materialidad. También tiene en cuenta la opinión de los miembros de la Alta Dirección que han participado en las fases de análisis y validación de los temas. En esta ocasión, pretendemos avanzar en la cobertura de estos temas y exposición de nuestra estrategia de creación de valor. [|102-40, 102-44|](#)

Todos los indicadores presentados están relacionados con las 3 divisiones de negocios – Madera, Deca y Revestimientos Cerámicos –, que incluyen las operaciones en Brasil y Colombia, durante el ejercicio fiscal del 1 de enero al 31 de diciembre de 2020. Los Estados Financieros fueron auditados por PwC, mientras que los datos socio-ambientales, relacionados con el GRI, fueron sometidos a verificación externa de KPMG Assessores Ltda. [|102-45, 102-50, 102-56|](#)

Buena lectura!

Dudas sobre esta publicación pueden dirigirse a nuestros equipos de Relaciones con los Inversores (investidores@duratex.com.br) y de Sostenibilidad (sustentabilidade@duratex.com.br). [|102-53|](#)



1. Respetar
y apoyar los derechos humanos reconocidos internacionalmente dentro de su ámbito de influencia.



2. Evitar
la complicidad de la empresa en la violación de los derechos humanos.



3. Apoyar
la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo a la negociación colectiva.



4. Eliminar
toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.



5. Erradicar
toda forma de trabajo infantil de su cadena productiva.



6. Estimular
prácticas que eliminen cualquier tipo de discriminación de empleo.



7. Aplicar
prácticas que adopten un enfoque preventivo, responsable y proactivo para los desafíos medioambientales.



8. Desarrollar
iniciativas y prácticas para fomentar y diseminar la responsabilidad socioambiental.



9. Facilitar
el desarrollo y la divulgación de medios tecnológicos respetuosos con el medioambiente.



10. Luchar
contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.



Acceda **aquí** para más información.

Mensaje del Consejo de Administración [102-14]

En 2020, la pandemia de COVID-19 impuso un escenario complejo para todos, con efectos en la sociedad y economía de todo el mundo. Ante los primeros indicios de la pandemia, comprendimos que, más que una crisis sanitaria, se trataría de una crisis humanitaria. Sabíamos que había un gran reto por delante, sobre todo ante todas las incertidumbres.

Para hacer frente a este contexto, creamos un Comité de Crisis que se reunía todos los días para reevaluar las perspectivas y tomar decisiones de forma ágil. Nuestras directrices fundamentales fueron cuidar de las personas – dentro y fuera de Duratex – para garantizar la solidez financiera de la empresa y asegurar el apoyo necesario a todos los grupos de interés.

Conscientes de nuestro potencial de acción con la sociedad, asignamos más de R\$ 10 millones para hospitales de campaña e iniciativas sociales centradas en la lucha contra el COVID-19. Una parte de las donaciones se hizo en productos de nuestras marcas, que ayudaron así a construir más de 3.800 camas en Brasil.

Dentro de la empresa, consideramos que nuestro papel principal era acoger a nuestros empleados, garantizando los aproximadamente 13.000 puestos de trabajo. En cuanto a la seguridad, asignamos el teletrabajo para una parte de los equipos y garantizamos la mejora del saneamiento en las unidades. También enfocamos la comunicación y control de las infecciones de manera a mitigar los riesgos.

En el plano financiero, recaudamos R\$ 1.600 millones en el mercado. Con este aumento de tesorería, pudimos continuar todos los proyectos y aumentar el plazo de los créditos a clientes. Al mismo tiempo, negociamos con proveedores estratégicos para ampliar nuestras condiciones de pago. En otro frente de acción, revisamos continuamente nuestro modelo operativo y la gestión de las existencias para aumentar la eficacia y garantizar el mejor uso de nuestros recursos.

La agilidad y la capacidad de planificación ante la incertidumbre permitieron a la empresa estar preparada para aprovechar la recuperación de la demanda que se produjo a partir de mediados de año. Las medidas que tomamos, combinadas con el escenario de bajos tipos de interés y la reanudación del consumo, llevaron a Duratex a obtener el mejor resultado de su historia en 2020.

Al mismo tiempo, seguimos evolucionando en el ámbito de los indicadores medioambientales y debates sociales; conscientes del camino que nos queda por recorrer, estuvimos atentos a las personas – ya sean empleados, clientes o la sociedad en gene-

ral – y a la gobernanza de la empresa. En un paso más adelante, establecimos que el 100,0% de la alta dirección tendrá al menos una meta asociada a los factores ESG (Environmental, Social and Corporate Governance) para 2021.

El desempeño de Duratex en 2020, ante una crisis de escala mundial, demuestran que la empresa estaba preparada para afrontar los más diversos escenarios, incluidos los más inciertos, permaneciendo atenta a las tendencias del mercado y a su plan de negocio a largo plazo. Estamos listos para crecer, ya sea orgánicamente o mediante adquisiciones, buscando negocios que sean relevantes y estén alineados con nuestro propósito.

Con una historia que cumplirá siete décadas en 2021, Duratex ya se ha enfrentado a diferentes crisis económicas, transformaciones tecnológicas y sociales. En 2020, esta capacidad de adaptación se puso de nuevo a prueba, y dio como resultado una empresa aún más fuerte. Miramos a los próximos años con optimismo, seguros de los retos que siempre existirán, pero también de nuestra capacidad de resistencia para superarlos.



Alfredo Egydio Setubal y Salo David Seibel

Copresidentes del Consejo de Administración

Mensaje de la Junta Ejecutiva |102-14|



Antonio Joaquim de Oliveira

Director General

En 2020, incluso en un contexto de crisis, fuimos capaces de presentar nuestro mejor resultado en casi 70 años de historia. Lo hemos conseguido sin recortes y protegiendo la salud de todos los que forman parte de Duratex.

Creemos que este resultado excepcional se debe a un conjunto de factores, empezando por nuestro trabajo de los últimos cinco años, destinado a optimizar la empresa y reforzar nuestra cultura interna. La buena relación que hemos cultivado con clientes y proveedores a lo largo del tiempo también fue fundamental para permitirnos ser más flexibles con los plazos y los pagos, priorizando siempre la salud financiera de nuestra cadena.

En el último año, el reto fue actuar ante la incertidumbre. Pero supimos actuar con rapidez y reevaluar continuamente los escenarios, tomando las medidas necesarias con nuestro Comité de Crisis.

En el momento en que se reanudaron las actividades en el país, gracias a los esfuerzos de planificación desde el inicio de la pandemia y a los deberes realizados antes de la misma, Duratex estaba preparada para aprovechar el escenario. A finales de

julio, incluso después de la suspensión de la mayoría de nuestras actividades, ya estábamos operando a plena carga, lo que nos garantizaba importantes ganancias de cuota de mercado en todos los segmentos.

Cerramos el año con una generación récord de flujo de caja libre de R\$ 1.128,8 millones ex-proyectos, un resultado muy por encima de la previsión. Cabe destacar la División de Madera, cuyo EBITDA ajustado y recurrente representó más del 60,0% del EBITDA consolidado a finales de 2020. En cuanto a los ingresos netos, hubo un crecimiento del 17,3% respecto a 2019.

Teniendo en cuenta los resultados operativos históricos y el compromiso con nuestra estrategia de gestión del pasivo, revisamos nuestra estructura de deuda: anticipamos el pago del monto principal de R\$ 510,0 millones recaudado al inicio de la pandemia. Así, hemos reducido su coste medio y exposición a la deuda a corto plazo.

A pesar de la pandemia, seguimos sacando adelante proyectos y seguimos creciendo. Obtuvimos financiación internacional para la construcción de una de las mayores fábricas de pulpa textil del mundo, LD Celulose, una empresa conjunta con la austriaca

Lenzing AG. La fábrica, que se espera que empiece a funcionar en 2022, diversificará nuestras fuentes de ingresos de forma anticíclica a la economía nacional.

En el último año, aceleramos nuestra estrategia de digitalización e innovación y ahora somos dueños del 100,0% de Viva Decora, además de lanzar el primer marketplace de Deca y soluciones como la tienda inteligente de Revestimientos Cerámicos. También estamos trabajando en la integración de Ceusa y Portinari, que ya son una referencia en los resultados del mercado.

En 2021, tenemos nuevos retos por delante y una serie de mejoras previstas, como la modernización y automatización de la unidad de cerámica sanitaria de Jundiá y las inversiones en la ampliación de la capacidad de recubrimiento de tableros de madera, un paso más para mejorar la gama de productos de la empresa.

Con el trabajo de reestructuración y reorganización empresarial realizado en los últimos cinco años, además de las ganancias de eficiencia operativa en 2020, Duratex podrá seguir explorando sus diferenciales y su capacidad para seguir ofreciendo Soluciones para Mejor Vivir.

Posición sobre la COVID-19



Para tomar decisiones y aplicar medidas de forma ágil y eficaz, creamos un Comité de Crisis, formado por la alta dirección y otros 11 dirigentes, además de contar con el apoyo de especialistas en el área de Seguridad y Salud Laboral.

El Comité trabajó en cinco frentes: Personas y Comunicación; Tecnología; Industrial/ Suministros; Comercial; y Finanzas. Con reuniones diarias, incluso los fines de semana, hasta agosto de 2020, y dos veces por semana a partir de entonces, el grupo trabajó incansablemente para que los empleados y la empresa recibieran apoyo durante todo el año.

3

SALUD Y BIENESTAR



9

INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA



11

CIDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES



Más información

ODS

1 Gente y Comunicación

Las acciones en el área de Personas se dividieron en 3 áreas: protección de nuestros empleados (Salud y Seguridad); información cualificada; y sostenibilidad empresarial. Estos temas se basaron en nuestra cultura organizativa, que resultó fundamental para reforzar el trabajo en equipo y orientado a los resultados, más aún en un año tan difícil.

El enfoque de la empresa fue cuidar a sus empleados y seguir todas las recomendaciones de la OMS y de los gobiernos locales, por lo que las primeras definiciones de la Junta Ejecutiva, apoyada por el Comité de Crisis fueron establecer estrictos protocolos de salud y seguridad en todas sus unidades y no medir esfuerzos para mantener los puestos de trabajo. Prueba de ello es que se ha mantenido el número de ingresos previstos para el año y el número de despidos involuntarios ha sido inferior al registrado el año anterior ([más información aquí](#)).

Se definieron 11 protocolos de actuación, garantizando adaptaciones de los procesos internos, acciones sanitarias, refuerzo de la seguridad, formación de líderes y empleados, campañas de comunicación, acciones sociales para combatir la pandemia, priorización de las comunidades

donde estamos y diálogo con socios como proveedores, prestadores de servicios, clientes y sindicatos. Como forma de controlar los niveles de contaminación, el equipo de Salud, a través de las consultas externas de las unidades, realiza un seguimiento periódico de los empleados, lleva a cabo pruebas regulares y ha estructurado canales de comunicación más rápidos, como el correo electrónico.

Hemos instituido el teletrabajo para 1.500 empleados de las áreas administrativa y comercial, y una gran parte sigue trabajando desde su casa. Semanalmente, monitoreamos la realidad de cada lugar y, si es necesario, actuamos con sus protocolos de forma más restrictiva. También hemos prestado especial atención a los que se encuentran en el grupo de riesgo de COVID-19, que aún no tienen estimación de volver a las actividades en persona. Para la sostenibilidad del negocio, realizamos más de 1.300 acuerdos individuales para el trabajo en casa, y negociamos más de 15 convenios colectivos con los sindicatos para regular las medidas de emergencia para hacer frente a la pandemia, con el objetivo de preservar el nivel de empleabilidad y los ingresos de los empleados. 1.500 empleados en la oficina de la casa.



1.500 empleados en teletrabajo.



Definición de **11** protocolos internos para proteger la salud de los empleados.



401 comunicados, con contenido relevante y de calidad realizados exclusivamente sobre la pandemia.



Aumento de la flota de transporte para implementar procedimientos de distancia social.



Refuerzo de la higienización, sanitación y asepsia de fábricas y oficinas.

Estructuramos una serie de alternativas para la gestión de las personas durante el periodo de reducción de la demanda y el cierre temporal de las fábricas, tales como: teletrabajo para aquellos que pudieran mantener la conexión, uso del banco de tiempo, vacaciones acumuladas y anticipadas, así como futuras vacaciones – éstas, en particular, si había necesidad de mantener a los empleados en casa por un periodo superior a 60 días.

Para garantizar la integridad de los profesionales que debían estar sobre el terreno, reforzamos la higiene, el saneamiento y la asepsia de nuestras unidades y de la oficina central, especialmente de las cafeterías y de las zonas comunes y autobuses fletados.

Durante el periodo de relajación de las medidas de aislamiento, respetamos las fases definidas por las autoridades gubernamentales y realizamos pruebas a todos los empleados antes de volver. Adoptamos el formato de rotación y la distancia necesaria, manteniendo la ocupación según los protocolos definidos. También aplicamos la separación con acrílico si necesario.

En línea con nuestra forma de ser y hacer, establecimos una comunicación continua y transparente con los empleados para mantenerlos informados sobre los próximos pasos de la empresa y la pandemia. A finales de 2020, contamos con 401 con-

tenidos realizados exclusivamente sobre la situación de la pandemia, entre los que se incluyen vídeos, podcasts, revistas y una webserie. También promovimos campañas sobre salud y recuperación segura.

Mantuvimos canales de diálogo abiertos a todos, con el equipo de Recursos Humanos y Ejecutivos promoviendo sucesos como el Charla Abierta, Café con RR.HH., Rodas de Prosa y foros individuales. También pusimos a disposición de los empleados, sus hijos y cónyuges la Pronta Atención Personal (PAP), de manera proactiva, como herramienta para proporcionarles asistencia financiera, legal y psicológica.

Pese a todos los cuidados tomados, hasta el 31 de diciembre de 2020, 1.004 empleados de las unidades de Duratex en Brasil estaban contaminados y 3 murieron como resultado del COVID-19. Las unidades de Colombia sólo registraron 64 casos, todos ellos sin necesidad de hospitalización. Cabe destacar que la empresa realiza pruebas periódicas, o siempre que sea necesario, a todos sus empleados.

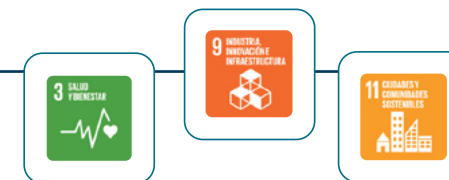
Conscientes de que la pandemia no ha terminado, seguimos evaluando el escenario y aplicando las directrices y acciones en consonancia con las orientaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y autoridades gubernamentales.

2 Tecnología

Atenta a las tendencias, el área identificó los proyectos estratégicos a largo plazo que podrían acelerarse ante las transformaciones impuestas por la pandemia, especialmente el cambio en los hábitos de consumo, centrándose en su recorrido y principales dificultades. Así, en 2020, lanzamos el primer comercio electrónico de la marca Deca y la primera tienda inteligente de Duratex, en el área de Revestimientos Cerámicos ([más información aquí](#)).

También dimos un gran paso en la modernización de nuestro sistema de planificación de recursos empresariales (ERP), al comenzar a sustituir el antiguo modelo por SAP/4HANA, con tecnología en la nube. En 2020, empezaremos a implantar este nuevo sistema en la División de Revestimientos Cerámicos y, en 2022, tendremos el nuevo sistema en toda la empresa. Esto nos permitirá una mayor agilidad y eficiencia en todos los procesos.

Además, nuestros esfuerzos se concentraron en los proyectos estratégicos de la Compañía, como la implantación de la herramienta de gestión de transporte Oracle OTM, destinada a reducir y simplificar los costes de transporte de las unidades de la División de Madera, y la ejecución del Proyecto ARIBA, llevando el



área de Compras al nivel del mercado, en cumplimiento de los estándares de Adquisiciones y Día SAPIens.

El área de Tecnología también fue fundamental para hacer viable, con rapidez y eficiencia, el trabajo a distancia de 1.500 profesionales, permitiendo la continuidad de nuestras operaciones. Para este proceso, se apoyó en la robusta estructura tecnológica implementada en los últimos años, con herramientas como Nube, Red Privada Virtual (VPN) y Virtualización de Aplicaciones.



3 Industrial/Suministros

Ponemos en marcha iniciativas para garantizar la eficacia de los procesos, la optimización de los costes y la reducción de los gastos. Todo ello garantizando unas estrictas normas de seguridad sanitaria para proteger a los empleados.

Reevaluamos nuestra gestión de inventarios, redujimos el gasto en la compra de insumos y disminuimos nuestros niveles de existencias, lo que nos llevó a operar a niveles muy inferiores a los históricos. Además, nuestro proceso operativo se revisó a diario. Este seguimiento, junto con la gestión estratégica de las existencias, llevó a la suspensión temporal de las plantas para garantizar el mejor uso de los recursos.

Aprovechamos el momento de suspensión de las operaciones para anticiparnos a las paradas de mantenimiento, lo que nos permitió alcanzar la plena capacidad de producción de forma rápida y segura cuando se reanudaron las actividades. En el área forestal se mantuvieron las actividades, pero se operó con un contingente reducido.

Al mismo tiempo, negociamos con los proveedores la ampliación de nuestras condiciones de pago, en consonancia con la relación que hemos cultivado con ellos durante años. Conscientes de que tenemos una estructura más sólida que la de muchos de nuestros proveedores, les apoyamos a todos ellos, tomando medidas como ésta, que aseguraban la continuidad de sus operaciones.

Todas estas acciones fueron esenciales para garantizar el rápido reposicionamiento de los productos en la recuperación del mercado, lo que permitió ganar cuota de mercado en todos los segmentos.



Reevaluación de la gestión de inventarios y reducción del gasto en la compra de insumos.

4 Comercial

Los equipos del área comercial priorizaron el contacto constante con los clientes, ofreciendo todo el apoyo necesario y transmitiendo información sobre salud y seguridad, incluso a los socios más pequeños, como los talleres de carpintería y fontaneros.

Por la posición de tesorería privilegiada de la empresa, el área comercial renegoció alrededor del 35,0% de los créditos y amplió las condiciones de pago de miles de clientes al comienzo de la pandemia.

Esta flexibilidad fue fundamental para reforzar nuestra relación con los clientes, lo que fue esencial para que estuviéramos entre las marcas más solicitadas en el momento de la reanudación de la demanda. Hemos ganado cuota de mercado en todas nuestras líneas.

Debido a la necesidad de distancia social, nuestros Comités de Clientes y Proveedores empezaron a celebrar reuniones por videoconferencia, lo que facilitó los encuentros y permitió una mayor proximidad con estos socios. Así, las reuniones, que solían ser trimestrales, pasaron a ser mensuales.



Renegociación del 35,0% de los créditos y ampliación de los plazos de pago.

5 Finanzas

Ante la dificultad inicial para medir el impacto de la pandemia en la economía, el Comité de Crisis actuó rápidamente para obtener recursos adicionales que garantizaran la liquidez financiera y la continuidad de los proyectos estratégicos, como la construcción de la nueva unidad de pulpa textil. A finales de mayo, ya habíamos recaudado R\$ 1.600 millones en el mercado.

Cerramos el año con una generación récord de flujo de caja libre sostenido de R\$ 1.128,8 millones ex-proyectos, y un EBITDA ajustado y recurrente de R\$ 1.288,3 millones, un 41,7% más respecto a 2019.

Con los resultados operativos históricos, reevaluamos nuestra estructura de deuda, en línea con nuestra estrategia de gestión del pasivo. Anticipamos el pago del capital de R\$ 510,0 millones recaudado al inicio de la crisis y así redujimos nuestra exposición a la deuda de corto plazo y su costo promedio.

La Deuda Neta de la empresa terminó el año en R\$ 1.477,3 millones, R\$ 408 millones menos que en el tercer trimestre de 2020, lo que resultó en una disminución de la ratio de apalancamiento a 1,2 en Deuda Neta/Recurrente y EBITDA Ajustado.



R\$ 1.600 millones recaudados en el mercado.

R\$ 1.128,8 millones en flujo de caja libre sosteniendo ex-proyectos.

R\$ 1.288,3 millones de EBITDA ajustado y recurrente, un 41,7% más respecto a 2019.

6 Acciones para la Empresa

[103-2 y 103-3: Impactos económicos indirectos, 203-1]

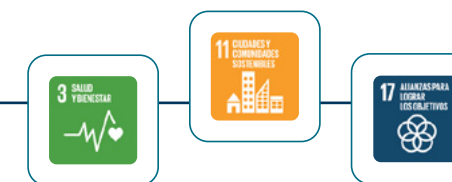
Creemos que toda empresa tiene un papel en la sociedad y debe estar atenta a su entorno. Por ello, no dudamos en poner de nuestra parte: en total, Duratex ha destinado R\$ 10,0 millones en Brasil y COL 35 millones (aproximadamente 50.000 reales) en Colombia a la lucha contra el COVID-19 en 2020.

Del monto total, R\$ 5,0 millones fueron donados a Todos por la Salud, una alianza promovida por Itaú Unibanco Holding S.A., cuyos recursos son gestionados por un grupo de especialistas en salud ([más información aquí](#)). R\$ 1,0 millón más se destinó al matchfunding Salvando Vidas de Banco Nacional de Desarrollo Económico y Social (BNDES), que busca recaudar R\$ 100,0 millones para ayudar a más de mil hospitales filantrópicos que forman parte del Sistema Único de Salud (SUS).

R\$ 10,0 millones donados para combatir la COVID-19 en 2020.

Participación en más de **20 proyectos** en todo Brasil para luchar contra la pandemia.

Donación de 12.000 productos de nuestras marcas, que ayudaron a construir más de **3.800** camas de hospital.



Participamos en más de 20 proyectos en todo el país, con prioridad para las iniciativas en los lugares donde estamos y en las ciudades con los indicadores más críticos. Participamos en casi 40 iniciativas, individualmente o en asociación con grandes empresas, instituciones filantrópicas, el Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI), organizaciones no gubernamentales (ONG), hospitales y organismos públicos.

La ampliación de los servicios hospitalarios fue nuestro principal objetivo, mediante la donación de productos para la construcción y la renovación y compra de equipos y suministros hospitalarios; en este último caso, supervisamos la entrega de cada artículo. Sólo en productos de las marcas Deca, Hydra, Duratex.

Durafloor, Ceusa y Portinari donaron más de 12.000 artículos, que contribuyeron a la construcción de 3.857 camas.

En la capital paulista, nuestros productos (más de R\$ 546.900, para cubrir 2.712 camas) fueron enviados a los hospitales de campaña de Anhembi, Pacaembu, Ibirapuera y Heliópolis, Hospital Irmandade Santa Casa, Hospital Oncológico Dr. Arnaldo, Hospital de Heliópolis, Centro de Acogida Florescer y área anexa al Hospital Municipal M'Boi Mirim Dr. Moisés Deutsch (100 camas). En este último caso, la construcción se realizó en colaboración con una de las empresas aceleradas por el programa [Garaje Duratex](#), Brasil al Cubo, y se utilizaron inodoros y materiales de nuestras marcas.

La ayuda a la red hospitalaria y otras instituciones también llegó a los municipios de Agudos, Botucatu, Lençóis Paulista e Itapetininga, así como a las ciudades de Tubarão y Criciúma (SC), Queimados (RJ), Taquari (RS), Aracaju (SE), Curitiba (PR), Recife (PE) y Belo Horizonte (MG), entre otros. Además, participamos en la asocia-

ción entre el gobierno del Estado de São Paulo y grupo DASA para la producción de pruebas COVID-19.

En nuestro sector, apoyamos desde 2018 el proyecto Carpintería del Bien, creado por el Instituto Leo, de Leo Madeiras. En 2020, el proyecto trató de minimizar los impactos de la crisis generada por el COVID-19, proporcionando ayuda financiera a los profesionales que perdieron su empleo debido a las medidas de aislamiento social. Duratex, como una de las asociaciones estratégicas del proyecto, apoyó financieramente a miles de pequeños artesanos de la madera en todo el país.



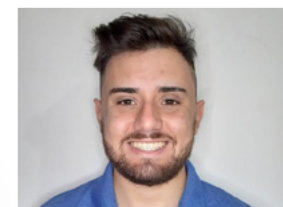
CONOZCA MÁS SOBRE
todas las instituciones
beneficiadas.

Agradecemos enormemente el compromiso de todos los empleados y socios que continúan con nosotros en el proyecto.

#MãosÀObraParaVencerOVírus
(#ManosALaObraParaVencerElVirus)



SOBRE EL INFORME



Nuestros temas prioritarios se dividen en 4 ejes:

- Entorno empresarial adecuado;
- Gente que transforma;
- Procesos responsables; y
- Soluciones sostenibles.

Proceso de Materialidad |102-43, 102-46|





Materialidad es el proceso por el que una empresa identifica los temas más relevantes en relación con su negocio y los impactos que genera en todos los aspectos, dando soporte a la gestión de riesgos y oportunidades, así como a la generación de valor. El estudio de materialidad permite un mayor compromiso de los grupos de interés en la comprensión de las prioridades ESG de la empresa, además de servir de base para el Informe Integrado.

La revisión de nuestro proceso de materialidad empezó en 2019. Con la ayuda de una consultoría independiente, que tuvo en cuenta documentos institucionales, estudios sectoriales y entrevistas, se definieron los temas prioritarios para Duratex. Se dividen en cuatro áreas: entorno empresarial adecuado, personas que se transforman, procesos responsables y soluciones sostenibles.

Una vez definidos los temas materiales, queremos transformar los compromisos en objetivos. Establecimos que el 100,0% de los directivos tendrán al menos un objetivo asociado a ESG este año. Con la definición de estos objetivos empezaremos a actuar en 2021.



Temas Materiales Duratex |102-46, 102-47, 102-49, 103-1|

Pilar	Tema 2020	Orden de prioridad	Impactos Duratex		Tema GRI		
			Dentro	Fuera	Forma de gestión 103-1, 103-2, 103-3	Divulgaciones GRI	ODS
 Entorno empresarial adecuado	Ética y <i>compliance</i>	1	●		Anticorrupción	205-1, 205-2, 205-3	16
	Innovación y digitalización	9	●		Conformidad ambiental	307-1	16
	Generación de caja y financiación	6	●		No hay tema GRI relacionado		
	Diversificación de la cartera de negocios	10	●	○	Desempeño económico	201-1	8, 9
 Gente que transforma	Salud y seguridad	2	●	○	Prácticas de adquisición	204-1	8
					Salud y seguridad del empleado	403-1, 403-2, 403-4, 403-5, 403-9	3, 8, 16
					Salud y seguridad del cliente	416-1	
					Evaluación social de proveedores	414-2	5, 8, 16
	Diversidad e Inclusión	11	●		Conformidad socioeconómica	419-1	16
	Calificación profesional	3	●		Diversidad y Inclusión e igualdad de oportunidades	405-1, 405-2	5, 8, 10
	Desarrollo local	14		○	Formación y educación	404-1, 404-2, 404-3	4, 5, 8, 10
Educación medioambiental	15			○	Impactos económicos indirectos	203-1	5, 9, 11
					Comunidades locales	413-2	1, 2
 Procesos responsables	Cadena de suministro	5	●	○	Impactos económicos indirectos	203-1	5, 9, 11
					Comunidades locales	204-1, 413-2	1, 2, 3, 6, 8, 11, 12
	Ordenación forestal	8	●	○	Prácticas de adquisición	204 -1	8
					Evaluación ambiental de proveedores	308-2	3, 8, 11, 12
					Evaluación social de proveedores	414-2	5, 8, 16
	Desempeño medioambiental	4	●	○	Biodiversidad	304-3	6, 14, 15
					Evaluación ambiental de proveedores	308-2	3, 8, 11, 12
					Conformidad ambiental	307-1	16
					Materiales	301-1, 301-2	8, 12
					Energía	302-1	7, 8, 12, 13
Cambio climático	12	●	○	Agua y efluentes	303-3	6, 12	
				Emisiones	305-1, 305-2, 305-3, 305-4	3, 12, 13, 14, 15	
				Residuos	306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5	3, 6, 11, 12, 15	
 Soluciones sostenibles	Soluciones eco eficientes	13	●	○	Conformidad ambiental	307-1	16
	Soluciones del ambiente	7		○	Emisiones	305-1, 305-2, 305-3, 305-4	3, 12, 13, 14, 15
					No hay tema GRI relacionado		
					No hay tema GRI relacionado		

Creación de Valor

El propósito crear Soluciones para mejor vivir lo tenemos en el centro de nuestras estrategias y acciones y se traduce en 4 ámbitos: diseñadores esmerados; Ingenieros resueltos; Inventores anhelosos; y Gerentes comprometidos.

Las 4 cuatro cualidades están presentes en nuestros 3 impulsores de creación de valor: la Manera de ser y hacer, procesos eficientes y responsables, soluciones sostenibles y, en consecuencia, sus desdoblamientos.

Nuestro esfuerzo diario busca estimular la innovación constante, anticiparse a las tendencias y desarrollar productos sostenibles que valoren la forma y función con diseño y calidad. Nuestra plataforma integrada de marcas y negocios está estructurada para apoyar la sólida reputación de la empresa y crear valor para todos los grupos de interés.

Nuestras políticas y estrategias están en consonancia con el Consejo Internacional de Informes Integrados (IIRC) y se revalidan con frecuencia, que tienen como hilo conductor la preocupación por las cuestiones medioambientales, sociales y de gobernanza que garantizan la longevidad de la empresa y su valor para la sociedad.

Nuestro modelo de negocio incluye varios capitales que se interactúan y apoyan el crecimiento de la organización.



Capital de Activos Productivos

Lo hacemos bien y asimilamos nuevos modelos y procesos de producción, incluyendo la subcontratación. Así es como nos esforzamos por tener una gestión operativa y productiva cada vez más eficiente.



Capital Intelectual

Nuestras marcas son reconocidas por su innovación, diseño y alta calidad. Invertimos en un proceso intenso de transformación digital para adaptarnos rápidamente a las demandas y anticipar tendencias.



Capital Reputacional

La relación ética y estrecha con nuestros grupos de interés es lo que nos inspira y nos permite desarrollar soluciones y transformar los entornos.



Capital Humano

Las personas son nuestra fuerza, con una cultura más inclusiva y colaborativa, capacidad y competencia para implementar nuestra Manera de ser y hacer y fortalecer nuestra cultura para ser más ágiles, tomar mejores decisiones y diferenciamos en los mercados donde operamos.



Capital Natural

Utilizamos materiales e insumos sostenibles en nuestras operaciones, buscando contribuir positivamente a la captura de carbono a través de nuestras operaciones forestales.



Capital Financiero

Los recursos financieros nos permiten, además de mantener y ampliar nuestras operaciones, invertir en oportunidades de mercado, siempre con el objetivo de obtener rendimientos por encima del coste de capital.

Modelo de Negocios Capitales

Capital de Activos Productivos

19 parques fabriles, 16 en Brasil y 3 en Colombia.

Capital Reputacional

Iniciativa y posición fuertes ante la pandemia de COVID-19.

Capital Natural

+ Más de 140.000 hectáreas de bosques plantados.

Capital Intelectual

R\$ 143,7 millones invertidos en tecnología.

Capital Humano

13.295 empleados.

Capital Financiero

R\$ 1.128,8 millones de euros en generación de caja operativa, sin incluir las inversiones en proyectos.

Creación de Valor



Valor creado: puede clasificarse como los productos, procesos y servicios resultantes de una organización.

Valor compartido: se caracteriza por la innovación y las mejoras obtenidas junto con los grupos de interés, proporcionando beneficios sociales a los implicados en la cadena de valor de la organización.

Fuente: Adaptado de Porter y Kramer, 2006.

Valor Creado

Inversión financiera de R\$ 523,1 millones en la construcción de la fábrica de pulpa textil.

Donación de más de 12.300 productos de las divisiones Madera y Deca y casi 3.400 m² de baldosas cerámicas de Ceusa y Portinari.

Nuestros bosques eliminaron 971,9 mil tCO₂e de la atmósfera en 2020.

En el área industrial, lanzamos suelos con protección antiviral y descargas y monomandos con sensores. En tecnología, lanzamos la tienda inteligente y el marketplace Deca.

R\$ 919,4 millones invertidos en remuneración, formación e incentivos.

R\$ 517,1 millones pagados como dividendos e intereses sobre el capital propio.

Valor Compartido

Alrededor de 1/4 de los proveedores proceden de regiones en las que la empresa tiene actividades industriales o forestales. Este grupo fue responsable de cerca de R\$ 500,0 millones del gasto total del año.

Se hicieron donaciones a más de 20 proyectos en todo Brasil que resultaran en 3.857 camas de hospital. Además, las contribuciones incluyen R\$ 1,0 millón para el *matchfunding* Salvando Vidas y la donación de R\$ 5,0 millones para el proyecto Todos por la Salud.

Tenemos un balance de carbono positivo, contribuyendo a la eliminación de 522 mil tCO₂e por medio de nuestras operaciones.

Mejora de la experiencia del consumidor en persona y en línea, aportando innovación y practicidad para satisfacer las demandas del mercado. Satisfacer las necesidades de la sociedad de forma rápida y asertiva, con lanzamientos de productos sin contacto (*touchless*) y de alta tecnología en un tiempo récord (aproximadamente 7 meses).

Creación de 2.854 nuevos puestos de trabajo en Duratex Brasil y Colombia hasta 2020 y una estimación de 8.000 empleos directos más durante la construcción de la nueva unidad de pulpa soluble entre las ciudades de Indianópolis y Araguari (MG).

R\$ 620,3 millones pagados al gobierno en impuestos, tasas y contribuciones, un aumento del 28,2% respecto a 2019.

DURATEX



Con casi 70 años de historia que garantizan el espíritu pionero en nuestro negocio y el liderazgo en los mercados en los que operamos.

Una Empresa en Constante Transformación

Con casi 7 décadas de historia, nos hemos convertido en una de las 10 mayores empresas del mundo en los segmentos en los que operamos. Nuestra longevidad y nuestros logros son el resultado de nuestra forma de ser y hacer, y de nuestra creencia de que el cambio y la adaptación son fundamentales para la sostenibilidad de una empresa.

Así, seguimos transformando e innovando, priorizando siempre la satisfacción de nuestros clientes y la generación de valor para todos aquellos con los que nos relacionamos.

Tenemos marcas reconocidas por su diseño y calidad en todos los segmentos en los que operamos: Durafloor, Duratex,

Deca, Hydra, Ceusa y Portinari. Juntos, convertimos casas en hogares, ambientes en experiencias, sueños en realidad.

Somos Duratex S.A.! |102-1|



PARA SABER MÁS, acceda a nuestro sitio web aquí.



División Madeira – El mayor productor de paneles de madera de Brasil.



División Deca – Líder en Brasil en la producción de porcelana y metales sanitarios y uno de los mayores productores de duchas eléctricas.



División de Revestimientos Cerámicos – Responsable de las líneas de revestimiento cerámico que están entre los líderes del segmento en Brasil.



Nuevos negocios: División de Pulpa Textil – será una de las mayores fábricas de pulpa del mundo.



Duratex

Soluciones para mejor vivir

deca | hydra | ceusa | durafloor | duratex | PORTINARI



Dónde Estamos |102-2, 102-3, 102-4, 102-6, 102-7|



13.295
EMPLEADOS
|102-8|

Más de **140.000** hectáreas de bosques plantados y áreas de conservación en Brasil y Colombia.

EBITDA Ajustado y Recurrente
R\$ 1,3 mil millones.

Ingresos netos consolidados de
R\$ 5,9 mil millones.

Beneficio neto recurrente de
R\$ 528,2 millones.



Mercados atendidos: tableros de madera; porcelana y metales sanitarios, duchas eléctricas; y revestimientos cerámicos. |102-6|

Unidades de Negocio

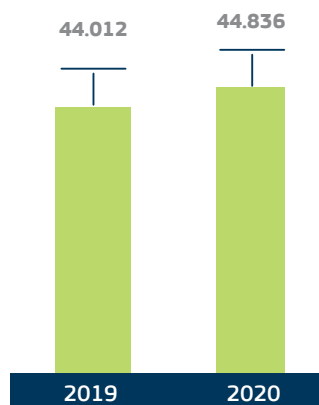
Hemos cosechado resultados positivos en 2020 en nuestras 3 divisiones de negocio: Madera, Deca y Revestimientos Cerámicos. Ganamos cuota de mercado a nivel nacional en todos los segmentos y abrimos nuevos caminos en el escenario exterior.

Para nosotros, todos estos logros han sido posibles gracias a las acciones de reestructuración de los últimos 5 años, especialmente la optimización de los activos, relación transparente que mantenemos con nuestros socios y atenta gestión estratégica del negocio ante los retos impuestos por la COVID-19.

Cuando las industrias volvieron a funcionar, experimentamos una demanda acelerada, impulsada por los bajos tipos de interés y cambios en los hábitos de consumo. Gracias a la planificación estratégica y la optimización de los procesos, nuestra recuperación fue ágil y se adelantó a nuestros competidores, con ganancias de cuota de mercado en todos los segmentos.

Terminamos el año con un EBITDA Ajustado y Recurrente de R\$ 1.288,3 millones, un 41,7% más que el registrado en 2019. Cabe destacar la División de Madera que, con una fuerte reducción de costes, registró un aumento del EBITDA del 38,3% respecto al año anterior.

EBITDA Ajustado y Recurrente Consolidado – R\$ millones





División Madera

Las reestructuraciones de los últimos años, junto con las iniciativas de reducción de costes concretizadas en 2020, nos llevaron a una reducción del 2,1% del coste unitario anual en efectivo respecto a 2019. La creciente demanda a lo largo de 2020, especialmente en el segundo semestre, se tradujo en un mayor nivel de utilización de la capacidad industrial.

En el frente estratégico, durante el período más crítico de la pandemia en Brasil, la alta devaluación del real nos permitió cerrar contratos para el envío de parte de nuestras existencias a Estados Unidos, Europa y Asia. Posteriormente, reforzamos nuestra posición en Latinoamérica. Las ventas en el extranjero cerraron el año con un aumento del 5,9% respecto a 2019.

Al mismo tiempo, nos mantuvimos en contacto constante con los clientes brasileños, para entender el escenario y cómo podíamos actuar. Así, reforzamos las relaciones y actuamos para aplazar los pagos cuando era necesario.

Todas estas acciones nos llevaron a obtener unos resultados excepcionales y ganar cuota de mercado cuando la economía se reabrió en Brasil. Mientras que el sector en su conjunto avanzó un 6,5% en las ventas de paneles de madera en 2020, la División de Madera de Duratex creció un 12,9%, según datos de la Industria Brasileña del Árbol (IBÁ). Cerramos el año con un EBITDA Ajustado y Recurrente de R\$ 788,2 millones, un 38,3% más respecto a 2019, y un margen del 24,2%.

- **Productos**
- **Tableros MDP y MDF (en bruto y recubiertos)**
- **Suelos laminados y de vinilo**
- **Acabados y zócalos**

durafloor 

duratex 



R\$ 788,2 millones

de EBITDA Ajustado y Recurrente, un 38,3% más respecto a 2019.

Nuestros Bosques [304-3]

Mantenemos más de 140.000 hectáreas de bosques plantados y áreas de conservación en Brasil y Colombia, en fincas propias y alquiladas, que suministran nuestras plantas de tableros.

Nuestra conciencia de la importancia de la sostenibilidad en este segmento no es nueva. El 1 de julio de 2020, celebramos los 25 años de obtención del certificado del Forest Stewardship Council® (FSC®) por su gestión forestal responsable. Fuimos la primera empresa de todo el hemisferio sur en obtenerlo y la quinta del mundo.

También nos esforzamos por animar a nuestros productores asociados a buscar la certificación. En 2019, 50 de ellos participaron en un encuentro, promovido por nosotros, para conocer los conceptos en los que se basa la certificación y entender los ajustes necesarios.

En noviembre de 2020, se realizó una auditoría externa del primer grupo de productores. Al final del proceso, se recomendó la certificación, que cubre el 20,1% de las áreas plantadas en fomentos (áreas de terceras plantas en cooperación con la empresa).

La meta es que el 80,0% de estas zonas estén certificadas en 2035.

Creemos que la certificación representa nuestro compromiso con la gestión responsable de los recursos forestales. Esto tiene un impacto positivo tanto para nuestra empresa como para el medio ambiente y, de este modo, beneficia a la sociedad en su conjunto.

A lo largo de nuestra trayectoria sostenible, nos hemos convertido en una referencia mundial. No fue casualidad que el grupo austriaco Lenzing AG nos eligiera para formar una empresa conjunta en el sector de la pulpa textil, todavía en 2018, dando lugar a LD Celulose.

Con 80 años de historia, Lenzing AG se dedica hoy a la producción ecológicamente responsable de fibras textiles, basadas en madera responsable. Su preocupación por el medio ambiente empezó en los años 70, mucho antes de que éste fuera un tema relevante para el mundo.

Se trata, por tanto, de una empresa que empezó a tener la sostenibilidad en su ADN hace muchas décadas, y que decidió caminar junto a Duratex.



División Deca

División Deca El año 2020 fue difícil para Deca, afectada en el primer trimestre por una inundación resultante de las fuertes lluvias en su unidad de metales en São Paulo. La División también sufrió una importante retracción de la demanda con el cierre de la economía debido a la pandemia, y sólo empezó a mostrar signos de mejora tras la reapertura de las tiendas.

Sin embargo, el refuerzo de las acciones comerciales en diferentes frentes, como el alimentario, así como las acciones de marketing diferenciadas llevadas a cabo con los clientes y la fuerte recuperación del sector de la remodelación tras la reapertura fueron suficientes para apalancar

el crecimiento del 25,1% del EBITDA Ajustado y Recurrente de la División en el año. Las ventas de Deca crecieron un 3,8% en lo que va de año, mientras que el sector de la construcción registró una retracción de las ventas del 0,4%, según la Asociación Brasileña de la Industria de Materiales de Construcción (ABRAMAT).

Tras la etapa inicial de la crisis provocada por la pandemia, la División mostró agilidad en la reanudación de los negocios, fruto de la prioridad dada a la eficiencia operativa en los últimos 2 años, como la consolidación de activos, la mejora de la productividad, la reorganización de la gestión de inventarios y la intensificación de las estrategias comerciales.

Además, dado el complejo contexto provocado por la pandemia, decidimos acelerar nuestro pilar estratégico de ejecución comercial con excelencia, lo que implicó acciones como el aumento del espacio en el área de ventas, la estrategia de precios, estructuración de una política comercial más competitiva, entre otras iniciativas.

Para ello, creamos el área de Revenue Growth Management (RGM), centrada en maximizar el volumen de ingresos, la cuota de mercado y el EBITDA. El trabajo se basa en el análisis intensivo de la cartera, las diferencias con la competencia

y la elasticidad de nuestra demanda, entre otros aspectos.

Buscamos diversificar los canales de venta, lo que ya ha dado resultados positivos, con el crecimiento de Hydra en los canales de alimentación. En febrero, la cuota de mercado de la marca en los supermercados era del 12,0%. En diciembre, esta cifra ya había alcanzado el 30,0%.

En línea con la propuesta de diversificación de canales, creamos el mercado Deca, el primer canal directo de Duratex con los consumidores finales. Este canal permite a los consumidores hacer una compra directa con Duratex y recibir el producto a través de nuestros socios.

Con estos cambios, estamos preparando a Deca/ Hydra para el proceso de unificación con la División de Revestimientos Cerámicos, que tendrá lugar a partir de 2021. La fusión intensificará el enfoque en las relaciones con los clientes y consumidores, impulsará nuestra competitividad y acelerará el movimiento de transformación digital.



Haga clic **aquí** para conocer el Marketplace Deca.



Alza del 25,1% del EBITDA Ajustado y Recurrente en 2020.

- **Productos**
- Bases
- Grifos
- Mezcladores
- Duchas
- Lavabos
- Inodoros
- Asientos
- Sistemas de descarga
- Bidés
- Urinarios
- Accesorios
- Acabados
- Duchas higiénica
- Fregaderos
- Grifos monomando
- Filtros
- Duchas

deca 

hydra 

División Revestimiento Cerámico

En el segundo trimestre de 2020, con el fin de seguir las recomendaciones de los organismos sanitarios y gubernamentales para mitigar el contagio del COVID-19, redujimos el flujo de personas en las fábricas y cerramos algunos hornos, lo que afectó alrededor del 50,0% de nuestra capacidad de producción.

Incluso con este periodo de restricción, el aumento de la demanda a partir de mediados de año hizo que termináramos 2020 con un crecimiento de los ingresos y del EBITDA, superando las expectativas iniciales. En el cuarto trimestre de 2020, estábamos operando al 96,0% de la capacidad instalada, por encima del 84,0% informado por la Asociación Nacional de Fabricantes de Baldosas, Inodoros y Otros Productos Cerámicos (ANFACER).

Aceleramos las iniciativas e invertimos R\$ 15,2 millones en el proyecto del sistema SAP S/4HANA en la División, que se implementará en 2021, un paso importante en el proceso de digitalización de la empresa, proporcionando conectividad con las soluciones del mercado digital.

Invertimos en la complementación de Ceusa y Portinari, que se sometieron a un proceso de integración a lo largo del año, y suspendimos la marca Cecrisa, que

no estaba enfocada al mercado de gama alta. Trabajamos para potenciar las marcas centrándonos en productos de alto valor añadido. Las sinergias entre las unidades también aumentaron el reciclaje de los residuos generados en las operaciones, la automatización de los sistemas de tratamiento de efluentes y optimizaron el uso de productos químicos.

La relación con el cliente adquirió nuevos contornos con la inauguración de una tienda inteligente en Porto Alegre (RS), siguiendo la tendencia de omnicanalidad del comercio minorista mundial. Con una herramienta de simulación, es posible tomar fotos de los entornos con antelación y, en la tienda inteligente, proyectarlas desde el móvil a la pantalla interactiva de la tienda. Además de visualizar y probar diferentes baldosas de gres porcelánico a través del simulador, el consumidor puede sentir las texturas y los acabados en las muestras expuestas, una experiencia que proporciona una elección más asertiva. Para 2021, pretendemos replicar el modelo en aproximadamente 50 puntos de venta en todo Brasil. El concepto también incluye una función de simulación en línea que los consumidores pueden utilizar sin tener que ir a la tienda, utilizando su propio teléfono inteligente u ordenador ([más información aquí](#)).

Nuestras inversiones en la Industria 4.0 se han visto reflejadas en los avances en materia medioambiental, el uso de sistemas integrados para controlar los requisitos aplicables y la gestión de los indicadores de rendimiento medioambiental. Consciente de los niveles de emisión de carbono de la División, la empresa está estudiando la sustitución de la maquinaria antigua por versiones actualizadas y limpias, a fin de reducir nuestras emisiones de CO₂, además de optimizar los esfuerzos de mantenimiento de los equipos.

Para obtener más sinergias y ofrecer soluciones completas a nuestros clientes, en 2021 la marca Durafloor se integrará en la División. Seguiremos trabajando para convertirnos en el líder del mercado de alta gama, trabajando siempre por la cohesión entre nuestras marcas. Inauguramos nuestra 1ª tienda inteligente en Porto Alegre (RS), un modelo que se replicará en 2021.

Inauguramos nuestra **1ª tienda inteligente** en Porto Alegre (RS), un modelo que se replicará en 2021.



- Productos
- Paredes interiores y exteriores
- Revestimientos
- Suelos
- Tejas

ceusa 
PORTINARI



División de Pulpa Textil

En 2020, continuamos el proyecto LD Celulose, entre los municipios de Indianópolis (MG) y Araguari (MG).

Con una producción estimada de 500.000 toneladas anuales, este volumen se destinará íntegramente a las fábricas de Lenzing AG en el extranjero. La asociación es de importancia estratégica para Duratex, ya que representará una fuente de ingresos en dólares, anticíclica a la economía nacional.

En 2020, logramos obtener financiación internacional por un total de 1.200 millones de dólares para la construcción del proyecto y la optimización de la estructura de capital. Por el éxito de la negociación, recibimos los premios *Loan of the Year*, *Infrastructure financing of the Year: Brasil* y *Syndicated Loan de LatinFinance Awards* ([más información aquí](#)).

En 2020, la inversión financiera totalizó R\$ 523,1 millones. También invertimos R\$ 487 millones en la forestación de 44.000 hectáreas, lo que representa aproximadamente el 80,0% del capital financiero total que se invertirá en el nuevo negocio y 60,0% de las necesidades forestales futuras.

Cerramos el año en el plazo previsto, con el 48,0% de las obras concluidas, a pesar de las dificultades de programación y de ga-

rantizar la seguridad y la salud de más de 4.000 trabajadores.

Es importante recordar que, desde el inicio del proyecto, la sostenibilidad social y medioambiental ha sido una preocupación de Duratex y Lenzing AG, ambas empresas de referencia en este ámbito. Así, la planta tendrá una central de cogeneración de energía a partir de biomasa que, además de abastecer a la unidad, permitirá la venta de energía al mercado. Cabe mencionar que LD Celulose ya realiza la gestión responsable de aproximadamente 70 mil hectáreas de bosques de eucalipto.

Nuevos negocios

LD Celulose, que será una de las mayores fábricas de pulpa del mundo, nace de la empresa conjunta con la austriaca Lenzing AG, firmada en 2018, en la que tenemos una participación del 49,0%. Incluso en un año de pandemia, seguimos adelante con el proyecto y obtuvimos financiación internacional para iniciar la construcción, lo que demuestra nuestros elevados estándares en materia de ESG.



R\$ 523,1 millones en inversiones financieras en el proyecto hasta 2020.

Financiación de LD Celulose

La financiación obtenida por Duratex para la construcción de la nueva unidad de pulpa textil está avalada por la Corporación Financiera Internacional (CFI), miembro del Grupo Banco Mundial, IDB Invest, del Grupo Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la agencia finlandesa de crédito a la exportación, Finnvera, además de siete bancos comerciales.

El importe total de US\$ 1.200 millones se divide de la siguiente manera:

Préstamo de US\$ 500 millones de dólares de IFC, con plazos entre 9 y 11 años.

Préstamo de US\$ 500 millones de dólares de BID Invest, con plazos entre 9 y 11 años.

Préstamo puerta a puerta de US\$ 210 millones de dólares, en un periodo de 13 años, concedido por varias instituciones financieras y avalado por Finnvera.



Escenario Macroeconómico y Macro Tendencias

El inesperado escenario impuesto por la pandemia de COVID-19, en 2020, tuvo reflejos directos en la vida cotidiana de las personas y economía. En Brasil, como en todo el mundo, experimentamos una fuerte caída del Producto Interno Bruto (PIB). Así mismo, Duratex logró resultados récord. Nuestro trabajo de reestructuración en los últimos 5 años y la rápida respuesta que tuvimos ante la pandemia se sumaron a un contexto que resultó positivo para el sector.

Para reducir el impacto en los ingresos provocado por la necesidad de aislamiento social, el Gobierno adoptó medidas como la ayuda de emergencia, distribuida a unos 70 millones de personas y la liberación de las retiradas del Fondo de Reserva de Primas de Despido (FGTS). En el segundo semestre, el Banco Central redujo el tipo de interés SELIC (tasas de política monetaria) al nivel más bajo de la historia, impulsando el sector inmobiliario en su conjunto.

Entre los consumidores, la necesidad de aislamiento social provocó un profundo cambio de comportamiento, directamente relacionado con nuestra industria. Al permanecer más tiempo

en casa, la gente empezó a invertir más en el lugar donde vive, haciendo renovaciones y reparaciones.

Los cambios macroeconómicos, combinados con el cambio en el comportamiento de los consumidores en relación con la vivienda, hicieron que los segmentos de la renovación y la construcción civil se recuperaran rápidamente, con los mayores aumentos en el volumen de ventas desde 2014. Cuando el negocio se recuperó, Duratex se preparó para avanzar y aprovechar las oportunidades del entorno actual. Avanzamos más rápido que nuestros competidores, con importantes ganancias de cuota de mercado en todos los segmentos.

La División de Madera creció un 12,9% en producción en el año, en comparación con el año anterior, mientras que el sector de tableros de madera registró un aumento del 6,5% en las ventas, según los datos de IBÁ.

Los resultados de la División Deca siguieron la misma línea, superando los datos del mercado. La ABRAMAT registró una retracción de las ventas deflactadas del 0,4% en lo que va de

año, mientras que Deca tuvo un alza del 3,8% en el periodo.

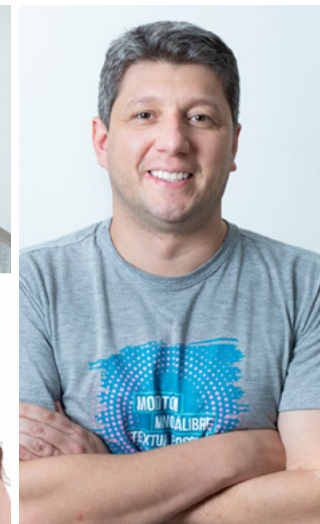
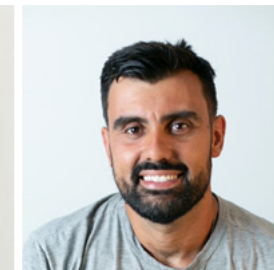
El segmento de Revestimientos Cerámicos evolucionó por encima de la media del mercado y terminó el año 2020 operando al 96,0% de su capacidad, por encima del 84,0% del segmento, según informó la ANFACER.

Así, cerramos 2020 con un crecimiento del 41,7% en el EBITDA Ajustado y Recurrente y una generación de flujo de caja de R\$ 1.128,8 millones ex-proyectos. Nuestra deuda se redujo a 1,15 veces la deuda neta sobre el EBITDA recurrente, uno de los niveles más bajos de nuestra historia.

Estos resultados no se limitan a las iniciativas adoptadas en 2020: reflejan todos los esfuerzos de los años anteriores centrados en la gestión eficaz de la tesorería y la reducción de la deuda, entre otras acciones, destinadas a proporcionar una posición financiera aún más segura. El fortalecimiento de nuestra cultura interna en los últimos años, centrada en el trabajo en equipo y orientada a los resultados, también ha desempeñado un papel importante en la consecución de estas cifras.

Nuestro trabajo de reestructuración en los últimos 5 años y la rápida respuesta que tuvimos ante la pandemia se sumaron a un contexto que resultó positivo para el sector.

RECONOCIMIENTOS



Nuestra trayectoria de innovación y respeto por los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza es constantemente reconocida. En 2020, una vez más tuvimos motivos para celebrar:



CLIMA

CDP – A List: Por la lucha contra el cambio climático, en 2020 ingresamos en la A List mundial de CDP, una organización medioambiental internacional sin ánimo de lucro. Fuimos una de las seis empresas brasileñas que entraron en la lista y la única del sector en Brasil.

ICDPR-70: Fuimos seleccionados para la cartera del Índice CDP Brasil de Resiliencia Climática, que mide el desempeño de las empresas con prácticas diferenciadas en la gestión del clima.



Premio ALAS20: 2º puesto en la categoría de Empresa Líder en Gobernanza Corporativa.

Mejor empresa de la Bolsa de 2020 en Materiales Básicos: *Ranking InfoMoney.*

ISEB3

Cumplimos 13 años integrando el Índice de Sostenibilidad Corporativa de B3, referencia de la inversión responsable en Brasil.

ICO2 B3

En 2020, se nos invitó a formar parte, a partir de enero de 2021, de la cartera del Índice de Eficiencia de Carbono de B3.

S&P/B3 Brasil ESG: En 2020, fuimos seleccionados para integrar el nuevo índice S&P/B3 Brasil ESG, que mide el desempeño de las empresas que cumplen los criterios ESG.



SPOTT

1º lugar en transparencia ESG: En 2020, Duratex fue indicada en el *Sustainability Policy Transparency Toolkit* (SPOTT) como la empresa de Brasil y de las Américas con mayor transparencia de compromisos ESG en el sector de la madera y pulpa. El *ranking* es elaborado por la Zoological Society of London (ZSL). En la clasificación mundial, la empresa ocupó el cuarto lugar de las 100 empresas evaluadas.

Tres premios para LD Celulose

La financiación estructurada para la empresa conjunta LD Celulose llamó la atención del mercado y obtuvo 3 premios concedidos por la revista LatinFinance, especializada en la cobertura de los mercados financieros de Latinoamérica y el Caribe:

- **Préstamo del año**
- **Financiación de infraestructuras del año/Brasil**
- **Préstamo sindicado**

Los premios buscan reconocer las transacciones más relevantes, según su tamaño, complejidad e innovación, además de tener en cuenta las organizaciones implicadas en la operación.

Premio Valor a la Innovación: Un año más, hemos estado entre las 5 empresas más innovadoras en la categoría de Industria de Materiales de Construcción.

Premio Ejecutivo de Valor: Nuestro director general, Antonio Joaquim de Oliveira, fue elegido uno de los mejores ejecutivos brasileños del año.



Planificación Estratégica

En 2020, Duratex completó una etapa de estructuración de su planificación estratégica a largo plazo, compuesta fundamentalmente por tres frentes: revisión de la cartera de activos, entrada en nuevos mercados – como revestimientos cerámicos y pulpa textil – y transformación cultural. Así, con una base de activos optimizada, procesos maduros y cultura corporativa incorporada a las prácticas de la dirección y empleados, Duratex estaba preparada para afrontar los retos e incertidumbres derivados de la pandemia de COVID-19.

No obstante, las sólidas ventajas competitivas de Duratex aprovecharon su liderazgo durante la crisis, como el liderazgo en costes en la división de paneles de madera y la fortaleza de las marcas Deca y Portinari. Junto con la solidez financiera para garantizar la salud de su cadena de valor, Duratex aumentó su cuota de mercado en todas las divisiones de negocio durante la pandemia.

Duratex identificó oportunidades para acelerar su proceso de transformación digital en el recrudescimiento de las medidas de contención, con el lanzamiento del Marketplace de Deca, que no sólo amplía los canales de distribución de la empresa, sino que sirve como herramienta fundamental para la implementación de la política de cumplimiento de precios de Deca.

También en 2020, Duratex anunció la unificación de las divisiones de negocio Deca/ Hydra y Revestimientos Cerámicos en una única vicepresidencia, para avanzar en el proceso de captación de sinergias entre sus operaciones, además de centrarse cada vez más en la relación con sus clientes y consumidores, ganar más competitividad y acelerar su movimiento de transformación digital.

Así, empezamos el año 2021 preparados para iniciar un nuevo ciclo virtuoso de crecimiento con retorno del capital invertido, teniendo en cuenta nuestro propósito corporativo de Soluciones para Mejor Vivir y las mejores prácticas ESG.



Inteligencia de mercado –

Gestionar la inteligencia de mercado corporativa, con el objetivo de apoyar el negocio estratégicamente, buscando mapear las tendencias, evolucionar en el contexto competitivo, de productos y cambios sectoriales.



Planificación estratégica –

Provocar continuamente a nuestros negocios, en cuanto a la elaboración del plan estratégico y los nuevos modelos de negocio.



Desarrollo del negocio –

Optimizar nuestra cartera de activos y negocios.



Estrategia de Sostenibilidad

A punto de cumplir 70 años de historia, nuestra visión de la sostenibilidad se ha transformado varias veces, siguiendo los cambios globales. A lo largo de las últimas 5 décadas, el concepto y la relevancia del tema han cambiado y evolucionado, hasta llegar al acrónimo ESG, que se refiere a los aspectos medioambientales, sociales y de gobernanza.

En 2020, ante la crisis provocada por la pandemia, estas tres letras cobraron más peso en todo el mundo. Las empresas, a su vez, empezaron a ser vistas como poderosos agentes de transformación, con el potencial – y la responsabilidad – de impactar positivamente no sólo a sus accionistas, sino a todos los que se relacionan con ellas.

Vimos este contexto como una oportunidad para revisar nuestra Estrategia de Sostenibilidad, publicada en 2017. A lo largo de 2020, trabajamos en su rediseño para reforzar la conexión entre estrategia y negocio, propósito y cultura y comunicación y marca.

Escuchamos a nuestros empleados y buscamos estudios internacionales, agendas globales y las mejores prácticas del mercado en este ámbito. Buscamos una alineación aún mayor con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas (ONU).

Estamos pasando de una estrategia de cuatro pilares – personas, procesos, productos y servicios y nuevos negocios – a una acción más amplia que abarca tres dimensiones: consumidor, empresa y sociedad. A partir de cada uno de estos aspectos, se trabajará en tres pilares: bienestar, impacto y atención.

Pretendemos acercar los aspectos ESG a nuestro sector, actuando como grandes agentes de cambio en relación a los procesos de construcción y renovación y así establecer un crecimiento sostenible con el compromiso de eliminación de carbono de nuestras actividades. Al mismo tiempo, queremos promover aún más la salud y el bienestar, no sólo de nuestros clientes, sino

de todas las personas que se relacionan con nosotros y forman parte de nuestra empresa. De este modo, extendemos el concepto de Soluciones para Vivir Mejor a todos nuestros grupos de interés.

La definición de las métricas y de los objetivos específicos está en la fase final de desarrollo, pero, todavía en 2020, establecimos que, para 2021, el 100,0% de la Alta Dirección tendrá objetivos ESG conectados a su compensación variable. Las metas serán específicas para cada departamento y negocio.

Al mismo tiempo de la reformulación, muchos aspectos de nuestro plan original ya se han integrado en las rutinas de nuestras empresas y seguirán siendo prioritarios. En 2020, continuaremos, por ejemplo, con el Programa Socioambiental, esta vez con la integración completa de la División de Revestimientos Cerámicos. Seguimos evolucionando con respecto a nuestros objetivos relacionados con la eco-eficiencia operativa y hemos mejorado la gestión de los indicadores. En el aspecto social, enten-

dimos que era nuestro papel ayudar Brasil frente a la pandemia, además de acoger a nuestros empleados.

En 2021, validaremos y divulgaremos el nuevo plan de sostenibilidad, aún más conectado a la empresa. Creemos que los factores ESG no sólo deben estar cerca del negocio, sino que deben impregnar todos los aspectos de la empresa, de modo que todo lo que pensamos, hacemos y producimos tenga esta marca, tanto dentro como fuera de Duratex.



CONOZCA MÁS SOBRE
gestión de indicadores.



CONOZCA MÁS SOBRE
evolución de las
metas asumidas.



CONOZCA MÁS SOBRE
mapeo de tendencias.



Programa Socioambiental [102-43]

Diseñado en 2016, nuestro Programa Socioambiental consiste en un proceso de integración interna de las marcas recién adquiridas, con el objetivo de difundir y estandarizar las políticas, las prácticas y la Estrategia de Sostenibilidad de la empresa.

La iniciativa se lleva a cabo a lo largo de dos años y se basa en tres pilares principales: Gestión, Proveedores y Comunidades. En el primero, definimos un equipo interno local para trabajar en cuestiones socioambientales. Evaluamos las prácticas, los programas y proyectos existentes en el nuevo negocio, identificamos los riesgos y oportunidades, difundimos nuestras políticas, estandarizamos los indicadores de gestión, evaluamos la adhesión a los índices de mercado, verificamos el cumplimiento de la legislación vigente, examinamos a los proveedores críticos y observamos la relación con las comunidades del entorno.

El segundo año es de consolidación, con la implementación de sistemas de gestión y planes de acción, la inclusión de proveedores críticos en el programa de Gestión de Proveedores de Duratex (GFD), diálogos con las comunidades y definición de metas relacionadas con los indicadores mapeados.

Hydra, Ceusa y Duratex Colombia pasaron por este proceso entre 2018 y 2019. En 2020, fue el turno de la primera etapa del programa que se implementó en las dos fábricas de Portinari, considerando la gestión integrada del tema en las 4 fábricas de Revestimientos Cerámicos. Con esta integración, se produjeron varias sinergias en términos de optimización de la gestión medioambiental, especialmente de la gestión de residuos.

Las iniciativas en la División de Revestimientos Cerámicos a lo largo del año incluyeron la difusión de las Políticas Medioambiental y de Seguridad y Salud de la empresa, especialmente la implementación de las directrices del Programa Duraseg (en el área de Seguridad), el ajuste de los procedimientos, la redefinición de los indicadores y los objetivos del sistema de gestión, la inclusión de nuevos proveedores en el GFD y la formación de nuevos agentes de involucración con la comunidad.



CONOZCA MÁS SOBRE
Gestión de Proveedores de Duratex (GFD).



CONOZCA MÁS SOBRE
Diálogos con las comunidades.

Cómo integramos las empresas recién adquiridas

	1 ^{er} AÑO	2 ^o AÑO
Gestión	<ul style="list-style-type: none"> Definición de un equipo local para trabajar en temas socio-ambientales; Mapeo de programas, proyectos y acciones existentes; Mapeo de los riesgos socio-ambientales; Aplicación de políticas; Estandarización de indicadores socio-ambientales; y Definición de planes de acción. 	<ul style="list-style-type: none"> Creación de sistemas de gestión medioambiental y SST; Seguimiento de los planes de acción; y Inclusión del nuevo negocio en los informes y estrategia de sostenibilidad de la empresa.
Proveedores	<ul style="list-style-type: none"> Mapeo de la gestión de proveedores críticos. 	<ul style="list-style-type: none"> Inserción de proveedores en el GFD
Comunidad	<ul style="list-style-type: none"> Mapeo de la relación con las comunidades y priorización de grupos de interés. 	<ul style="list-style-type: none"> Ruedas de diálogo.

Digitalización e Innovación

Duratex siempre se ha adaptado a los cambios tecnológicos a lo largo de su historia. En 2020, ante la pandemia, este proceso de transformación continua se aceleró. Con los cambios en los hábitos de los consumidores, que empezaron a quedarse más tiempo en casa y a invertir más en el hogar, vimos la oportunidad de hacer nuevos cambios para captar el crecimiento de la demanda de forma más eficiente. Así, centramos nuestra estrategia de innovación y digitalización en el viaje del consumidor: los retos a la hora de elegir y comprar productos, contratar profesionales, construir y reformar. Todo ello dentro de nuestro propósito de Soluciones para Mejor Vivir, llevando el bienestar, salud y confort a los hogares de los brasileños.

Para entender mejor los dolores del consumidor, un grupo multidisciplinar, con ejecutivos de todas las áreas de Negocio, Tecnología, Innovación y el equipo de Sostenibilidad, trazó las 20 tendencias que más impactan en el viaje de la construcción, remodelación y decoración. Hemos dividido las tendencias en 4 grupos: nuevas demandas, modernización de la cadena de valor, tecnología digital, innovación en materiales y nuevos métodos. En base a esto, estructuramos nuestra propuesta de transformación digital y estrategia de innovación en 4 frentes: Experiencia de compras, Comercio Minorista Digital, Soluciones y Servicios y Análisis de Datos.

Teniendo en cuenta que muchas de estas tendencias también afectan a la cadena de valor, hace dos años iniciamos un acercamiento al ecosistema emprendedor a través de programas de aceleración: Garaje Duratex y *HousingPact*.

1

Experiencia de compra: queremos mejorar la experiencia de consumo y hacer que los aspectos de sostenibilidad de nuestros productos sean más visibles para los consumidores. Creemos que la tecnología puede ser un aliado en este sentido, facilitando el proceso de compra de productos y ayudando a encontrar profesionales de servicios.

2

Comercio minorista digital a través de la tecnología, somos capaces de crear canales de venta directos con los consumidores. Nos centramos en *e-commerce* y *marketplace*, siguiendo también la tendencia de omnicanalidad del comercio minorista mundial. Por lo tanto, en 2020, lanzaremos nuestra primera tienda inteligente, en la División de Revestimientos Cerámicos, en Porto Alegre. En 2021, crearemos más de 50 de estas unidades en todo Brasil. También lanzamos el *marketplace* Deca, con venta directa a los consumidores y distribución a través de nuestros socios. Basándose en herramientas de geolocalización, es posible identificar a los comerciantes más cercanos al cliente y así dirigir la compra.

3

Soluciones y servicios: en los próximos años, pretendemos acercarnos a los clientes e influenciadores, facilitando, por ejemplo, el proceso de elección de profesionales para los consumidores.

4

Análisis de datos: a partir de ellos, somos capaces de comprender claramente y monitorear el recorrido del consumidor, con herramientas que nos permiten evaluar el impacto que generan nuestros productos y cómo podemos conectar mejor con ellos. Así, podemos orientar los proyectos para ampliar nuestras oportunidades. En este sentido, adquirimos en 2020 la constructora Viva Decora, una plataforma online con más de 10 millones de sesiones únicas al mes.

Hoy en día, tenemos 700 *startups* mapeadas, con el objetivo de desarrollar negocios o incluso estructurar asociaciones a largo plazo a través de nuestros programas de aceleración e incubación. En 2021, pretendemos ir más allá, estructurando un fondo para invertir en el ecosistema emprendedor, buscando la participación en empresas con soluciones alineadas con las 20 tendencias mapeadas.

Como parte de nuestra aceleración de la digitalización y la innovación, y para conectar mejor con los negocios disruptivos a los que nos hemos acercado, empezamos a invertir en la modernización y digitalización de nuestro sistema de gestión ERP. En 2020, implantamos SAPS/4HANA en la División de Recubrimientos Cerámicos, 100,0% basado

en la nube y fácilmente integrado con las soluciones digitales del mercado. En los próximos años ampliaremos el nuevo sistema a toda la empresa, lo que hará que nuestros procesos sean mucho más ágiles y eficaces.

Todas estas mejoras son el resultado de las fuertes inversiones de la empresa en su propia transformación. En 2020, tuvimos el mayor presupuesto de la historia de Duratex para el área de Tecnología: R\$ 143,7 millones, frente a los R\$ 106 millones de 2019. Del total, R\$ 84,5 millones se destinaron a gastos operativos (OPEX) y otros R\$ 59,2 millones a proyectos de inversión.

El área de Innovación Corporativa también llevó a cabo otros frentes dignos de mención, como:

Imagine

Creado en 2018, Imagine es una plataforma de innovación digital cuyo objetivo es movilizar a la organización para generar e implementar ideas, funcionando como un buzón de sugerencias. Debido a su éxito, se transformó en una plataforma de innovación abierta y se puso a disposición de otras empresas del mercado.

A mediados de 2020, a través de una campaña interna motivada por la pandemia, Imagine recibió más de 1.200 ideas de reducción de costes, sobre todo en las líneas de producción. Cinco de estas ideas fueron adjudicadas y se espera que, hasta el final de 2021, las propuestas aporten hasta R\$ 6 millones de ahorro.

HousingPact

Por segundo año consecutivo, somos uno de los patrocinadores del proyecto de impacto social *HousingPact* – Pacto por la Vivienda Digna. El propósito es transformar los estándares de vivienda de las poblaciones vulnerables acelerando las *startups* vinculadas al sector de la construcción y pequeñas empresas locales que aportan nuevas soluciones en construcción, equipamiento, servicios, mantenimiento y espacios públicos.

El foco del programa en 2020 fue la población de Jardim Ibirapuera, un barrio de la zona sur de São Paulo (SP). Tres iniciativas cobraron relevancia:



Isobloco – Ofrece un nuevo método de construcción con ventajas en cuanto a aislamiento térmico y solución para la humedad. Se seleccionaron cinco familias.



Coletando – Implantación de micro-franquicias de ecopuntos de Coletando, impulsadas con microcréditos propiciados por Firgun. Se ofreció una consultoría de micro-franquicia para que 2 personas fueran responsables de 2 ecopuntos, con un potencial de beneficio neto de R\$ 3.500 al mes ya en el 2º mes de funcionamiento.



Repagina.me – En colaboración con la Associação Cultural Bloco do Beco, se seleccionaron 4 tiendas para que se remodelasen, tras el diagnóstico y análisis de sus demandas físicas, con un enfoque en el incremento de ventas y financiero de sus operaciones.



Garaje Duratex

El programa de innovación abierta Garaje Duratex, en colaboración con Endeavor, es una aceleradora de empresas que pone en contacto a scale-ups innovadoras con grandes empresas.

La 2ª edición del programa empezó en 2019, cuando se seleccionaron siete scale-ups del sector de materiales de construcción y decoración, las llamadas construtechs, y finalizó en 2020. Las elegidas recibieron tutoría y pudieron potenciar sus negocios con Duratex, además de tener acceso a la red de socios de la empresa, fortaleciendo el ecosistema empresarial en Brasil. Más información sobre las empresas elegidas:

- **Brasil ao Cubo**
- **Sintecsyst**
- **Birmind**
- **Digibee**
- **EasyDeco**
- **InstaCasa**
- **Home Hero**

Programa Scale-Up Construtech

En continuidad con el programa Garaje Duratex, en 2020, Duratex, junto con Ambar, Leroy Merlin, Incorporadora Tegra, Tigre y Casa do Construtor, patrocinó el programa Scale-up Construtech, con el apoyo de Endeavor.

El Scale-up Construtech es un programa de innovación abierto destinado a las empresas que están transformando los sectores de la construcción civil e inmobiliario. Los segmentos seleccionados fueron la pre-construcción, construcción, inmobiliario, servicios de reforma y decoración y servicios financieros.

Las empresas elegidas tuvieron acceso a tutorías, a la creación de redes, participaron en la comunidad de empresarios que se ayudan mutuamente a crecer, accedieron a la red de eventos y tutorías de Endeavor y, por último, establecieron conexión con las empresas de Duratex.



CONOZCA MÁS SOBRE
Garaje Duratex.

Viva Decora

Viva Decora En 2020, como parte de nuestra estrategia de digitalización e innovación, adquirimos la totalidad de [Viva Decora](#), una de las primeras empresas con las que tuvimos contacto en el programa de aceleración Garaje Duratex.

La plataforma de ideas de decoración, interiorismo, arquitectura y paisajismo cuenta con inteligencia de marketing digital y genera una gran cantidad de datos a través del tráfico orgánico, lo que nos ayuda a entender el viaje del consumidor.

Así, con la adquisición de Viva Decora, Duratex dio un paso más para potenciar sus canales digitales y reforzar el contacto con los socios y consumidores finales, combinando tecnología e innovación. Además, a través de la exposición de productos en ambientes decorados, la empresa pretende potenciar la fuerza de sus marcas en soluciones completas para ambientes.



Gobernanza Corporativa

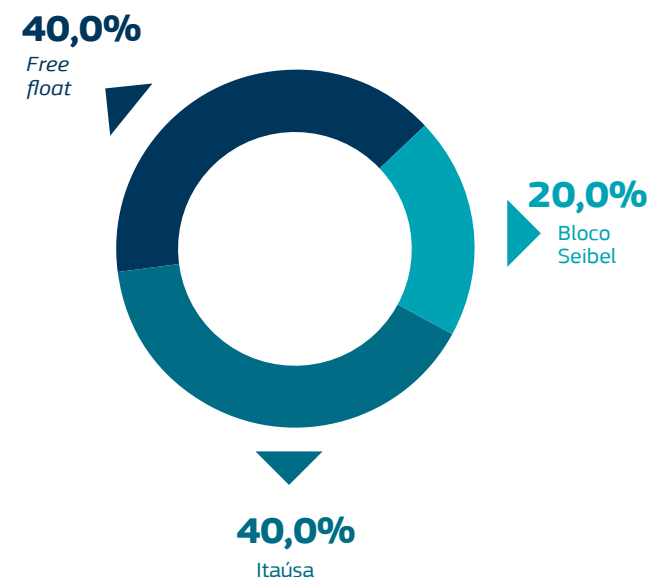
Somos una sociedad anónima desde 1952, con acciones cotizadas en Novo Mercado de la Bolsa brasileña, B3 S.A., bajo el código DTEX3 y derecho de 100,0% de acompañamiento. En 2020, cumplimos 13 años integrando el Índice de Sostenibilidad Corporativa de B3 (ISE-B3), referencia de la inversión responsable en Brasil. Formamos parte de otros nueve índices B3, entre ellos el Differentiated Tag Along Stock Index (ITAG) y Corporate Governance Trade Index (IGCT).

Como miembro de ABRASCA, Duratex mantiene su compromiso con el Código de Auto-regulación y Buenas Prácticas de ABRASCA para las empresas cotizadas, las mejores prácticas del mercado y los principios de transparencia, equidad, responsabilidad y responsabilidad corporativa.

Nuestra posición refleja la reputación intachable de nuestros accionistas mayoritarios: Itaúsa, que orienta las estrategias de inversión en las áreas financiera e industrial, además de gestionar instituciones de carácter social; y el Bloco Seibel, que reúne inversiones en las áreas minorista, industrial, de generación de energía, inmobiliaria, agrícola y financiera.

Composición Accionaria de Duratex S.A.

|102-1, 102-5|



CONOZCA MÁS SOBRE
Reglamento y Políticas.



Competencias y Habilidades de los Ejecutivos

|103-2 y 103-3: Diversidad y igualdad de oportunidades|

Las candidaturas a los puestos ejecutivos de la empresa deberán ser personas que no hayan cumplido los 65 años de edad, en el caso de los directores, y los 70, en el caso de los consejeros, en la fecha de elección.

Los candidatos también deben tener experiencia reconocida y comprobada en las funciones para las que serán seleccionados. Además, nos comprometemos a buscar una mayor diversidad entre los ejecutivos. Creemos que tener un equipo compuesto por personas de diferentes orígenes, identidades de género y raza no sólo nos convierte en una empresa más inclusiva, sino que también mejora nuestra capacidad de captar las percepciones de los consumidores y la sociedad.

En los últimos cinco años, hemos buscado fortalecer los pilares de nuestra cultura que sostendrán el crecimiento a largo plazo. Para ello, llevamos a cabo revisiones en el órgano de dirección, con el objetivo de reducir las jerarquías y aumentar el compromiso de todos los equipos con nuestra estrategia.

Daniel Lopes Franco

Director de TI e Innovación Digital

Conscientes del papel de liderazgo que pretendemos desempeñar dentro de nuestro sector, creemos que la diversidad de conocimientos del Consejo de Administración y Directorio Ejecutivo es vital para alcanzar este objetivo.



Estructura de Gobernanza |102-18|

Asamblea General de Accionistas

Responsable por elegir a los miembros del Consejo de Administración, decidir sobre los estados financieros y la asignación de beneficios, decidir sobre cualquier forma de reorganización empresarial, entre otros deberes; Las Asambleas se convocan de conformidad con la Ley de Sociedades Anónimas de Brasil (Ley 6.404/1976).

Consejo de Administración

Está compuesto por 9 miembros, de los cuales 3 son independientes, más 3 suplentes. Este grupo es responsable de la dirección general de la empresa. Sus principales funciones son determinar la dirección general del negocio y asegurar su buena ejecución, teniendo en cuenta una perspectiva sostenible a largo plazo. Se reúne ordinariamente seis veces al año y extraordinariamente cuando demandado. Los consejeros son evaluados al final de cada período de mandato, que dura un año, y se permite su reelección. En 2021, la empresa tendrá dos mujeres en el Consejo de Administración, lo que demuestra

nuestro compromiso con la búsqueda de la diversidad también en esta instancia. |102-28|

En el caso del Consejo de Administración, el paquete retributivo incluye honorarios mensuales sobre la base de 12 por año, más un honorario adicional por la presidencia de los comités, excepto para los presidentes de los comités que son accionistas. |102-35|

Directorio Ejecutivo

Responsable de la gestión efectiva del negocio, a finales de 2020, el Directorio Ejecutivo estaba compuesto por 11 miembros estatutarios, elegidos y destituidos por el Consejo de Administración.

El mandato es de 1 año, con posibilidad de reelección. Recibe una remuneración fija, establecida a partir de encuestas de mercado; y una renta variable, vinculada al logro de objetivos determinados en base a nuestra planificación estratégica. |102-35|



CONOZCA MÁS SOBRE
remuneración de los directivos.



CONOZCA MÁS SOBRE
los miembros de los Comités.

Comités

Asesoran al Consejo de Administración sobre cuestiones estratégicas. Son ellos:

- Comité de Personas, Gobernanza y Nombramiento;
- Comité de Sostenibilidad;
- Comité de Auditoría y Gestión de Riesgos;
- Comité de Divulgación y Negociación;
- Comité de Valoración de Transacciones con Grupos de Interés; y
- Comité de TI e Innovación Digital.

Integridad en los Negocios [102-16 y 102-17, 103-2 y 103-3: Lucha contra la corrupción]

Nuestra Manera de Ser y Hacer es guiada por ética, legalidad y justicia. Por lo tanto, para garantizar la alineación del comportamiento, todos los empleados y subcontratados son invitados a firmar nuestro [Code of Conduct](#). Este material fue preparado para orientar a los profesionales en sus relaciones diarias con los accionistas, clientes, consumidores, competidores, proveedores, comunidades, los poderes públicos e incluso en las relaciones establecidas internamente entre nuestros empleados y terceros.

En línea con las mejores prácticas de Gobernanza Corporativa, en 2020 creamos la Política de Cumplimiento, que establece mecanismos, procedimientos internos y responsabilidades de cumplimiento en la Compañía. Como forma de reforzar estas directrices, emitimos frecuentes comunicaciones a los empleados sobre el cumplimiento, abordando temas de nuestro Código de Conducta, conflictos de intereses, cuidado en la interacción con organismos públicos, directrices para la negociación de valores, protección de datos, seguridad de la información, entre otros. Para llegar a todos nuestros empleados, las comunicaciones se enviaron por correo electrónico, se pusieron a disposición en las televisiones de las unidades, grupos de WhatsApp, podcast, aplicaciones y radio Duratex.

En 2020, ante el escenario de la pandemia, desarrollamos un curso de formación de cumplimiento online en el que abordamos el contenido del Código de Conducta y nuestras principales políticas, así como la concienciación sobre el acoso, la legislación, las prácticas anticorrupción, el cuidado al interactuar con los organismos públicos y la protección de datos.

Concluimos la aplicación de esta formación a los directivos de la empresa, totalizando el 100,0% de la dirección formada en las directrices del Código de Conducta. Además, empezamos a formar periódicamente a todos los nuevos empleados contratados, independientemente del área, el puesto o la unidad de negocio, para que se introduzcan desde el principio en los principales valores éticos y de conducta de la Compañía.

Aparte del Código de Conducta y de la Política de Compliance, contamos desde 2015 con la Política Anticorrupción – en cumplimiento de la Ley Anticorrupción (Ley nº 12.846/2013) – que establece obligaciones y sanciones aplicables a las personas físicas o jurídicas que representen nuestra marca ante las administraciones públicas. En el último año, lo revisamos para incluir directrices relativas a la interacción con distintos públicos.

Nuestra estructura de Cumplimiento es responsable de la prevención y detección de los

riesgos de corrupción a través de las actividades previstas en nuestro Programa de Integridad y las prácticas definidas en nuestro Código de Conducta y Política Anticorrupción.

En 2020 se creó el Grupo Técnico de la Comisión de Ética, formado por representantes de los departamentos de Gobernanza Corporativa, Jurídico y de Recursos Humanos. Este grupo define las propuestas de acciones relacionadas con la Ética y Conducta, así como el seguimiento de las denuncias recibidas en nuestro Canal de Denuncias.

También creamos el Comité de Ética, formado por el Comité Ejecutivo y los Gerencias de Gobernanza Corporativa y Jurídica, que delibera sobre las denuncias críticas de violaciones del Código de Conducta, definiendo la posible aplicación de medidas disciplinarias a los implicados, así como el seguimiento de las actividades propuestas por el Grupo Técnico.

Además, las actividades relacionadas con la ética y el cumplimiento se presentan trimestralmente al Comité de Auditoría y Gestión de Riesgos.

Como posición institucional, somos signatarios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y el Pacto Empresarial para la Integridad y contra la Corrupción del Instituto Ethos. Participamos en el Grupo de Trabajo

para la Integridad y Contra la Corrupción del Instituto Ethos y del Comité Aberje Comunicación Gobernanza, Ética y Cumplimiento de la Asociación Brasileña de Comunicación Empresarial (ABERJE). **[102-12, 102-13]**



Paula de Araujo Lima

Gerente de Gobernanza Corporativa

Acciones del Programa de Integridad de Duratex en 2020:

- Difusión del Código de Conducta de Duratex: 100,0% de los directivos y nuevos empleados;
- Apoyo a las áreas de negocio en la prevención de riesgos legales y en la implantación de controles;
- Sensibilizar y orientar a los empleados sobre temas relacionados con la ética, conducta, cumplimiento y gobernanza;
- Análisis de reputación: realizamos 170 análisis de reputación y cumplimiento para evaluar a proveedores, socios y donatarios; y
- Gestión del Portal de Normas de Duratex.

Pilares del Programa de Integridad



► **Compromiso de la Alta Dirección (Tone at the top)** – La alta dirección de Duratex apoya y participa de forma continua e inequívoca en todas las acciones adoptadas en el Programa de Integridad, recibiendo informes periódicos sobre su aplicación y evolución en la Empresa.



► **Seguimiento e informes** – El Programa de Integridad es supervisado periódicamente por el área de Cumplimiento y sus acciones se informan frecuentemente a la Alta Dirección a través de los Comités de Auditoría y Gestión de Riesgos y las reuniones del Comité de Ética.



► **Cumplimiento legal** – Duratex se preocupa por cumplir con la legislación vigente y las prácticas de buena gobernanza corporativa, adoptando medidas para prevenir el fraude, blanqueo de capitales, corrupción y otros actos ilícitos.



► **Políticas y procedimientos** – Los principales procedimientos y directrices de la empresa están formalizados en políticas y normas internas. Las áreas de negocio se encargan de elaborar y actualizar sus respectivas normas, y Cumplimiento se encarga de gestionar el proceso, con el objetivo de mantener actualizado el entorno de gobernanza. La empresa adopta medidas para garantizar la exactitud y fidelidad de los registros contables y somete sus estados financieros a auditorías periódicas.



► **Formación y comunicación** – El área de Cumplimiento aplica una formación periódica a los gestores y nuevos empleados sobre la Ley Anticorrupción y otras directrices del Código de Conducta, con el fin de difundir la cultura del cumplimiento y contribuir a la prevención y al combate de los actos perjudiciales para las administraciones públicas. A lo largo del año también se publican comunicaciones con directrices y recomendaciones sobre cumplimiento y integridad.



► **Riesgos y controles** – Duratex realiza un seguimiento de los riesgos y pruebas de control en sus principales procesos, con el fin de cumplir con las leyes y las buenas prácticas de Gobernanza Corporativa.



► **Diligencia debida** – La empresa adopta criterios justos y transparentes para la selección y contratación de proveedores y lleva a cabo encuestas públicas para evaluar las condiciones financieras, de registro y de reputación, tal y como se describe en las normas internas de la empresa.



► **Canal de denuncias** – Duratex dispone de un canal para recibir denuncias, incluso anónimas y confidenciales, a través del número de teléfono 0800 55 75 77, la intranet o la página web www.duratex.com.br. Todas las quejas se investigan y se tratan con el máximo nivel de confidencialidad.

Oficina del Mediador |102-17, 102-34|

La Compañía pone a disposición un canal denominado Oficina del Mediador para el registro de reclamaciones relativas a actuaciones que puedan infringir el Código de Conducta, otras políticas y normas de la empresa y legislación aplicable, así como el registro de reclamaciones en segunda instancia por parte de los clientes no satisfechos con el servicio de primera instancia prestado por el Canal SAC. La Oficina del Mediador es accesible por teléfono, correo electrónico, página web, correo o servicio presencial en la ciudad de São Paulo. El anonimato del denunciante está garantizado, ya que una empresa externa se encarga de recibir, filtrar y analizar previamente los registros.

Para reforzar el enfoque de gobernanza corporativa, en diciembre de 2020 se incorporó la Gerencia de Ombudsman a la Gerencia de Gobernanza Corporativa, pasando a formar parte de la Coordinación de Cumplimiento y manteniendo su independencia al depender del Comité de Auditoría y Gestión de Riesgos.

En 2021, este canal se someterá a una reestructuración. Al tratarse de un canal muy extendido, a veces la información

recibida no era competencia de la jurisdicción del equipo, lo que contaminó las bases de análisis y seguimiento. El objetivo del cambio es que este canal se dedique exclusivamente a las denuncias de comportamientos inadecuados e incumplimientos de la Nuestra Manera de Ser y Hacer, de nuestros procedimientos, políticas y Código de Conducta, así como a las denuncias de corrupción.

Las cifras no reflejarán este cambio hasta finales de 2021, cuando el nuevo canal de información esté debidamente implantado. Las manifestaciones relacionadas con otros asuntos, como quejas, consultas y críticas, serán redirigidas a los respectivos canales de atención, como el SAC, que, además de las manifestaciones de primera instancia, tendrá un equipo dedicado a atender la segunda instancia.

En 2020, la Oficina del Mediador registró alrededor de 780 manifestaciones, en línea con el año anterior (767), 73 relacionadas con reclamaciones, de las cuales sólo una fue considerada crítica. Las demás manifestaciones estaban relacionadas con quejas y consultas, que se dirigían a las áreas responsables.



Nuestra Política del Mediación define el flujo de remisión de las denuncias de acoso moral y sexual, así como de los casos de discriminación. La investigación es responsabilidad de la propia Oficina del Mediador, que, según el caso, también puede llamar la Auditoría Interna, que recibe e investiga las denuncias de fraude y corrupción. Estas denuncias se remiten al conocimiento del Director General, Presidente y Especialista del Comité de Auditoría y Gestión de Riesgos y Copresidentes del Consejo de Administración. El resultado de la investigación sigue el mismo flujo de remisión.

Los casos en los que están implicados directivos se comunican al Director General de la empresa, Presidente del Consejo de Administración y Presidente del Comité de Personas, Gobernanza y Nombramientos. Se presentan los hechos planteados y se conserva el nombre de la persona que ha presentado la denuncia y los nombres de las personas que han podido colaborar en la investigación. Si se demuestra la denuncia, los resultados también se transmiten al Presidente del Comité de Auditoría y Gestión de Riesgos.

Cada seis meses, el Mediador presenta sus actividades al Comité Ejecutivo del Directorio y los principales indicadores al Comité de Personas, Gobernanza y Nombramiento, además de informar sobre su desempeño al Comité de Auditoría y Gestión de Riesgos y, cuando se le solicita, al Consejo de Administración.

La Comisión de Ética es responsable de tomar decisiones sobre las medidas disciplinarias en las denuncias consideradas críticas, basándose en los resultados de las investigaciones y en las directrices informadas por la Gerencia de Gobernanza Corporativa. El Consejo de Administración es responsable de las decisiones que afectan directamente a los miembros del Directorio Ejecutivo, según las recomendaciones del Comité de Personas, Gobernanza y Nombramientos.

La Gerencia de Gobernanza Corporativa emite un Memorando de Investigación para cada denuncia investigada en el que se detallan los análisis realizados, así como los resultados de los mismos.

También cabe destacar los informes previstos en la Política del Oficina del Mediador. Cada seis meses, el Mediador debe:

1 Presentar sus actividades al Comité Ejecutivo del Consejo de Administración;

2 Informar de los principales indicadores al Comité de Personas, Gobernanza y Nombramientos; y

3 Prestar cuentas de sus actividades al Comité de Auditoría y Gestión de Riesgos y, cuando se solicite, al Consejo de Administración.

También hay el Informe Ejecutivo Mensual de Indicadores, remitido a los Directores, Vicepresidentes, Director General, Presidente del Consejo de Administración y Presidentes de los Comités Estratégicos.

Gestión de Procesos

Nuestras operaciones se apoyan en el Sistema de Gestión Duratex (SGD), puesto en marcha en 2015. La plataforma fue de vital importancia en 2020, no sólo para garantizar el control y contribuir a la reducción de costes y gastos, sino también para apoyar la revisión de los planes de acción y los objetivos, revisados a la luz de los cambios de escenarios y percepciones provocados por la pandemia.

El área de Gestión de Procesos contó con el apoyo de nuestro Centro de Servicios Compartidos (CSC). Consolidada en 2019, la unidad se encarga de controlar todas las operaciones comerciales – desde la compra hasta el pago, pasando por la venta y la recepción – y ayudó a la empresa a atender de forma eficiente la fuerte demanda que empezó a mediados de año.

Para manejar el intenso movimiento de inventario, los profesionales se apoyan en procedimientos estandarizados, sistemas y equipos robustos, como la automatización de procesos robóticos (RPA) y el Catálogo de Servicios. La RPA automatiza parte o la totalidad de los procesos, ayudando a eliminar la repetición y a reducir los errores. El catálogo documenta todos los procedimientos realizados por el equipo del CSC.

Gestión de Riesgos |102-15, 102-29|

Nuestro Sistema de Control Interno y Política de Gestión de Riesgos tiene como objetivo establecer las directrices del conjunto de políticas, normas, procedimientos y actividades de control establecidas en la empresa, con el fin de identificar y gestionar los riesgos, buscando la consecución de los objetivos y metas de la organización a través de la identificación, evaluación, seguimiento, control y mitigación de los riesgos inherentes a los procesos de la empresa de forma que se mantengan los riesgos residuales en niveles de apetito apropiados, así como un entorno de control adecuado.

El proceso de Gestión de Riesgos se lleva a cabo mediante enfoques en los niveles estratégicos (Comisión de Riesgos, formada por el Comité Ejecutivo, Comité de Auditoría y Gestión de Riesgos y Consejo de Administración) y por el Modelo de las 3 Líneas, que tiene como objetivo establecer Roles y Responsabilidades de la gestión de riesgos a las distintas áreas de la empresa, siendo:

- **1ª línea:** son los Directores Operativos y/o de Negocio, que son responsables del conocimiento y gestión de sus propios riesgos y deben implementar y ejecutar acciones mitigadoras (planes de acción),

asegurando el cumplimiento de las operaciones y estrategias de su adecuada gestión de los procesos. La 1ª línea también es responsable de informar proactivamente de los cambios en los procesos y controles internos a los riesgos identificados, para asegurar la actualización constante de la identificación de riesgos a la 2ª línea.

- **2ª línea:** las áreas de Controles Internos, Riesgos y Cumplimiento, componentes de la Gestión de gobernanza corporativa, que asisten a la 1ª línea de forma consultiva en la identificación de las causas y consecuencias asociadas a los riesgos.

- **3ª línea:** es el área de Auditoría Interna, componente de la Gerencia de gobernanza corporativa, que es independiente para evaluar y certificar los controles implementados por la 1ª línea, según lo previsto en la Política de Auditoría Interna.

La formalización individual de los tipos de riesgos a los que está expuesta la empresa se presenta en el Diccionario de Riesgos de Duratex, categorizado en niveles de características, como se describe a continuación:



Riesgos estratégicos: relacionados con la toma de decisiones. Se gestionan por el Consejo de Administración y Directorio Ejecutivo, con el apoyo de los comités ejecutivos:

Riesgos de gobernanza: asociados a la posibilidad de ocurrencia de pérdidas por la ejecución de actividades en desacuerdo o ausencia de normas, políticas y procedimientos de control; la definición de aspectos que puedan llevar a la realización de acciones no compatibles con las estrategias, valores u objetivos de la empresa; la inadecuada planificación o ausencia de planificación relacionada con aspectos de sucesión, de ejecutivos y accionistas de la empresa; entre otros relacionados con la estructura de Gobernanza.

Riesgos del modelo de negocio: asociados a la posibilidad de ocurrencia de pérdidas por insuficiencia de información para la toma de decisiones sobre inversiones de corto y largo plazo, ejecución de proyectos con plazos y costos superiores a los previstos o inversiones que no agregan valor a las actividades de la empresa; factores relacionados con fusiones y adquisiciones sin la

debida planificación y ejecución, en tiempo inadecuado y no alineadas con las metas y objetivos de la empresa; el desarrollo y seguimiento de innovaciones tecnológicas que no atiendan las diversas áreas y necesidades de las operaciones de la empresa; entre otros relacionados con la estructura del Modelo de Negocio de la empresa.

Riesgos políticos y económicos: asociados a la posibilidad de ocurrencia de pérdidas debido al cambio en la política gubernamental y al inadecuado seguimiento o cambio en las políticas macroeconómicas que puedan impactar directamente en la operación y funcionamiento de la empresa, así como los relacionados con el conjunto de acciones públicas que no aseguren los derechos sociales y de infraestructura (seguridad, transporte, salud y medio ambiente) y que impacten en el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

Riesgos financieros: relacionados con la exposición de nuestras operaciones financieras (volatilidad de los intereses, variación de la inflación, fluctuación de los tipos de cambio, entre otros factores):

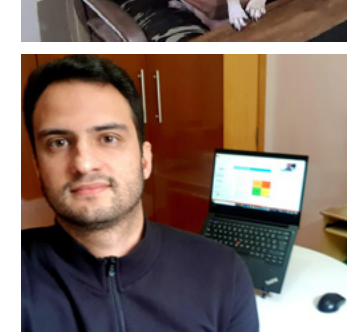
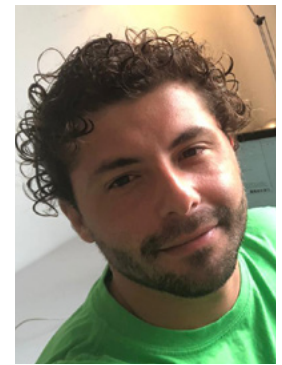
Riesgos de mercado: riesgos cuya materialización da lugar a pérdidas debido a las variaciones en el comportamiento de los tipos de interés, los tipos de cambio, las cotizaciones bursátiles y los precios de las materias primas.

Riesgos de crédito: riesgos que dan lugar a la pérdida de los importes acordados con los prestatarios o clientes de productos vendidos a crédito.

Riesgos de liquidez: riesgos cuya concreción se traduce en la imposibilidad de realizar las operaciones en un plazo razonable y sin pérdida significativa de valor; o en la falta de fondos para hacer frente a los compromisos asumidos debido al desajuste entre los activos disponibles y los pasivos vencidos.

Riesgos normativos: derivados de posibles cambios en la legislación que pueden afectar a la rentabilidad de nuestras actividades.

Para determinar la eficacia de la Política del Sistema de Controles Internos y Gestión de Riesgos, la Gobernanza Corporativa proporciona aclaraciones sobre la evolución de la labor de mapeo y mitigación al Comité Ejecutivo y Comité de Auditoría y Gestión de Riesgos, que asesora al Consejo de Administración.



Equipo de Control Interno y Gestión de Riesgos

Riesgos operativos: resultantes de fallas operacionales y de procedimiento, obsolescencia del equipo, fraude, entre otros factores, además de eventos externos como catástrofes que perjudican el desempeño de las operaciones:

Riesgos socioambientales: asociados a la posibilidad de impactos negativos resultantes de procedimientos perjudiciales para el medioambiente y la comunidad, que pueden exponer a la empresa a demandas de organismos ambientales; la escasez o falta de recursos naturales utilizados en las operaciones, que pueden afectar a la capacidad de la empresa para proporcionar productos y servicios demandados por los clientes, así como los relacionados con actividades inadecuadas en materia de salud y seguridad de los empleados, que pueden exponer a la empresa a pasivos laborales. Los riesgos sociales y ambientales se evalúan en 6 frentes: 1) Relaciones con la comunidad, inversión social privada y derechos humanos, 2) Relaciones laborales, 3) Ética, transparencia y cumplimiento, 4) Relaciones con los proveedores, 5) Salud y seguridad en el trabajo y 6) Medioambiente.

Riesgos de proceso: asociados a la posibilidad de ocurrencia de pérdidas debido a canales de distribución inadecuadamente posicionados y con costos no competi-

vos, que pueden impactar en la ejecución y gestión de los aspectos logísticos de la empresa; la obtención de resultados que no cumplan con los objetivos de negocio definidos; costos innecesarios debido a las características del flujo de información y a la forma en que se ejecutan los procesos de negocio; el exceso, obsolescencia o pérdida de inventarios u otros activos utilizados o consumidos en los procesos de negocio; entre otros relacionados con los procesos de la empresa.

Riesgos de personal: asociados a la posibilidad de ocurrencia de pérdidas por procedimientos realizados por empleados sin los conocimientos necesarios, la formación o la experiencia suficiente para realizar las actividades de negocio definidas; la dependencia de personal clave para la realización de actividades críticas de las áreas de Negocio de la empresa; las actividades realizadas en desacuerdo con los niveles/límites de autoridad establecidos por la empresa o la falta de definición de los mismos, así como los relacionados con mecanismos inadecuados de contratación y retención de talento en línea con los objetivos de la empresa.

Riesgos de información y tecnología: asociados a la posibilidad de ocurrencia de pérdidas por acceso no autorizado a

datos e información, definición inadecuada de los parámetros de seguridad e información crítica no protegida contra la divulgación; información no fiable o falta de información para el seguimiento de los negocios y la toma de decisiones; imposibilidad de obtener información por fallos

de comunicación, pérdida de capacidad de procesamiento o dificultad en la operación de los sistemas; así como los relacionados con el registro, procesamiento y reporte de información no válida, incompleta o en desacuerdo con las necesidades para la toma de decisiones.

Ley General de Protección de Datos (LGPD)

Como parte de nuestra gestión de riesgos, en 2020 implementamos el Proyecto de Adecuación de Duratex a la Ley General de Protección de Datos (LGPD), Ley nº 13.709/2018, que entró en vigor en septiembre de 2020. La LGPD busca proteger a los interesados de un uso inadecuado y exige que todo tratamiento de datos personales que realicen las empresas tenga una base legal.

En la primera fase del proyecto, identificamos los procesos, flujos y sistemas de la empresa en los que se utilizan datos personales y/o sensibles. En la segunda fase, que ya está en marcha, la atención se centra en la revisión, adaptación y operatividad de todas las etapas y actividades identificadas, entre las que destacan:



- Definición de la estructura de gobernanza de la privacidad (*Data Protection Officer*, o DPO, y Comisión de Privacidad);



- Revisión de los contratos de trabajo de los empleados;



- Implantación del proceso de gestión centralizada del consentimiento para los sitios web y portales;



- Evaluación contractual y análisis de la madurez por parte de terceros; y



- Revisión de los contratos de los proveedores para comprobar la adecuación de las cláusulas.

Gestión del Cumplimiento Socioeconómico

[103-2 y 103-3: Competencia desleal, 103-2 y 103-3: Cumplimiento socioeconómico]

La gestión del cumplimiento socioeconómico la hace por la Gerencia Jurídica de la empresa, excepto los relacionados a la fiscalidad, que son seguidos y gestionados por el área Fiscal.

Cuando es notificado sobre demandas relacionadas con productos civiles, laborales o de consumo, el responsable del tema en el equipo jurídico de Duratex solicita información al área de negocio encargada. A continuación, se remite a un despacho asociado para que realice el seguimiento y contacte el organismo de ins-

pección. El seguimiento se hace a través de un sistema propio y la interfaz entre el despacho y las áreas de negocio de la empresa.

En la actualidad, los organismos de inspección están implantando sistemas de control electrónico en determinadas regiones, lo que nos mantiene atentos a nuevas formas de enviar respuestas y aclaraciones.

La gestión de las coimas y sanciones no pecuniarias de carácter tributario y de seguridad

social se lleva a cabo conjuntamente por las Gerencias Jurídica Tributaria y Tax Corporativo. Tras ser notificados por el CSC, que recibe esta información, las gerencias evalúan si está o no justificada y la envían para su regularización o impugnación. La presentación de la defensa y respectiva conducción del proceso, con la indicación del pronóstico de éxito es responsabilidad de la Gerencia Jurídica Tributaria. El proceso de cumplimiento y gestión de los riesgos no concretizados es responsabilidad del área de Tax Corporativo, que se ocupa de los temas

para medir y mitigar posibles contingencias en el período posterior a la auditoría.

Los temas más relevantes son deliberados por la Comisión de Asuntos Corporativos y Fiscales (CAST), compuesto por Directores, Gerentes y Especialistas en Impuestos.

En 2020, no recibimos ninguna multa o sanción reglamentaria significativa por incumplimiento de las leyes y normativas socioeconómicas relacionadas con demandas civiles, laborales o de productos de consumo. [419-1]

Como forma de mitigar los riesgos relacionados con el cumplimiento socioeconómico, la empresa también cuenta con una serie de normas y procedimientos internos, además de políticas aprobadas por el Consejo de Administración, que guían las mejores prácticas de las actividades, como la Política de Protección de la Libre Competencia y la Política de Lucha contra la Corrupción – ambas revisadas en 2020.



Eco-Eficiencia y Gestión Medioambiental

[102-11, 103-2 y 103-3: Cumplimiento ambiental, 306-1, 306-2]

En Duratex, mejoramos continuamente nuestras operaciones, buscando el equilibrio social y medioambiental en toda la cadena de valor. Entendemos como compromiso y deber el uso racional y sostenible de los recursos e insumos naturales, adoptando principios que permitan su reducción, reutilización y optimización. Nuestras políticas de sostenibilidad y medio ambiente refuerzan nuestro compromiso, asegurando que el negocio de Duratex genera cada vez más valor compartido para la sociedad.

Estamos orgullosos de ser la primera empresa del hemisferio sur en obtener la certificación FSC® de gestión forestal y la quinta del mundo, lo que refleja nuestras prácticas ambientalmente adecuadas.

Nuestros sistemas de gestión medioambiental cuentan con la certificación ISO 14001, que acredita que nuestras opera-

ciones se ajustan a las normas internacionales de calidad y gestión ambiental.

En nuestra estrategia de sostenibilidad, hemos establecido objetivos relacionados con la eco-eficiencia de nuestras operaciones y el reto de reducir el consumo de agua y energía y la eliminación de residuos trasladados a vertederos para 2025, así como aumentar la eficiencia del uso de la energía.

Las unidades operativas de Duratex calculan y controlan los indicadores medioambientales (agua, efluentes, energía, emisiones de gases de efecto invernadero [GEI] y residuos). Estos indicadores se consolidan y analizan a nivel corporativo, y se divulgan en nuestros informes y comunicaciones a distintos públicos. Todos los años, nuestros indicadores medioambientales son verificados por auditores independientes.

En 2020, mejoramos nuestra gestión y cálculo de indicadores mediante la implantación del sistema Climas, una plataforma online que recoge información relacionada con los indicadores medioambientales que controlamos. Además del informe corporativo de los indicadores, las unidades industriales los monitorean y comunican periódicamente a través de la divulgación en los consejos de administración, reuniones de gerencia, diálogos con los equipos operativos, eventos internos, agencias ambientales, entre otros.

Nuestro Sistema de Gestión Ambiental también incluye la gestión y el seguimiento de situaciones no cumplimiento. Recibimos un total de 3 notificaciones de infracción, con aplicación de multa de valor monetario no relevante. Aclaramos que se trata de hechos no significativos, no recurrentes y puntuales para los que hemos tomado las medidas adecuadas, además de presentar las defensas y respuestas pertinentes al organismo competente. [307-1]

Destaques cuantitativos: eco-eficiencia y gestión



El **56,0%** de la matriz de energía es de origen renovable;



145,0% de tasa de reutilización del agua en relación con la captación, es decir, hay más agua circulando internamente que la que se extrae del medioambiente;



La proporción de traslado de residuos a vertederos, en relación con el total de residuos inventariados, es del **8,0%** y esta tasa ha descendido un **58,0%** en los últimos 5 años; y



Más de **84.600 toneladas** de residuos se reutilizaron internamente en los procesos de producción en 2020.

Nota: todos los datos incluyen las operaciones de Duratex S.A. en Brasil y Colombia y se refieren al año 2020 consolidado.



Conscientes de nuestro compromiso con el desarrollo sostenible, buscamos constantemente mejorar los procesos de producción en nuestras plantas y operaciones forestales para mejorar el rendimiento en temas como el agua, los efluentes, las emisiones, la energía y los residuos.

Todas nuestras unidades operativas cuentan con un Sistema de Gestión Ambiental (SGA), con un 52,6% de ellas certificadas por la norma ISO 14.001, considerando sólo las fábricas. En todas nuestras fábricas y operaciones forestales hacemos un seguimiento constante de los indicadores de agua, efluentes, emisiones, energía y residuos, tratando de mejorar nuestro rendimiento en línea con la sostenibilidad del negocio. |103-2 y 103-3: Agua y efluentes, 103-2 y 103-3: Energía, 103-2 y 103-3: Residuos, 103-2 y 103-3: Emisiones, 103-2 y 103-3: Materiales|

En 2020, extraemos 3,7 millones de metros cúbicos de agua en nuestras unidades. De este total, el 8,7% procede del suministro por parte de las empresas de servicios públicos, el 69,7% es de la extracción de aguas subterráneas y el 21,5% de las aguas superficiales. Hemos reutilizado 5,3 millones de m³ de agua. La tasa de reutilización, en relación con el total capturado, fue del 145,0%, lo que significa que hay más agua en circulación que la que se ex-

trae del medio ambiente ([más información aquí](#)). |303-3, 303-5|

En la División Forestal, tratamos de optimizar el uso del agua mediante el empleo de técnicas de gestión adecuadas, como el cultivo mínimo, que reduce la exposición y la temperatura del suelo, con la consiguiente reducción de la evaporación del agua. Los aprendizajes adquiridos durante el programa Torre de Flujo y a través de la mejora genética también contribuyen a la mejora continua de nuestros procesos forestales ([más información aquí](#)). Entre otros recursos, empezamos a utilizar acondicionadores de suelo (polímeros que mitigan las variaciones en la disponibilidad de agua en el suelo) y riego localizado (aplicado sólo en el lugar de las plántulas, en ausencia de lluvia).

También dedicamos atención al tema de los efluentes, representando una generación 16,5% menor en comparación con 2019 (Brasil y Colombia) ([más información aquí](#)). La proporción de traslado de residuos a vertederos, en relación con el total de residuos inventariados, es del 6,9% en 2020. En los últimos 5 años (2016-2020), esta tasa cayó un 64,0%. Además, más de 84.600 toneladas de residuos se reutilizaron internamente en los procesos de producción en 2020. |306-5|



La fábrica de Agudos (SP), responsable de la producción de tableros de madera, amplió el área de compostaje en 2020, lo que aumentó su capacidad y eficiencia en el compostaje de lodos procedentes del tratamiento de efluentes y cenizas. La fábrica de Itapetininga (SP) dejó de enviar el papel impregnado a vertederos, después de encontrar alternativas para su eliminación. En las unidades de producción de tableros de madera, el 89,0% de la energía consumida procede de fuentes renovables.



Las unidades de metal de la División Deca cuentan con una tecnología que recupera y reutiliza el bronce y latón del proceso de fundición. Una importante conquista de la unidad de Metales de São Paulo, desde el año pasado: es la marca de cero residuos a los vertederos, enviando los residuos de los restaurantes para el compostaje y los residuos comunes para la generación de energía.



En Revestimientos Cerámicos, se ha optimizado la gestión de los residuos, aumentando la reutilización hasta el 97,0%. Las unidades de Portinari, las últimas en incorporarse, cuentan con una planta de rebose de residuos sólidos. Operada por terceros, mezcla los residuos de nuestro proceso de producción y de otras empresas de la región, que complementan la operación. Maneja 2.300 toneladas/mes de volumen expedido y el 97,0% de los residuos se reutiliza en la cadena de producción de cemento. El proceso de mejora del tratamiento de los residuos empezó en 2019 y debe evolucionar hasta la reutilización al 100,0% en 2021.

Ordenación Forestal |103-2 y 103-3: Biodiversidad|

En 2020, celebramos los 25 años de obtención del certificado de gestión forestal responsable FSC®, que garantiza unas prácticas de gestión ambientalmente adecuadas, socialmente beneficiosas y económicamente viables. Para obtenerlo, es imprescindible cumplir requisitos como las garantías laborales, la evaluación y minimización de los impactos ambientales y sociales, además de la preferencia por el uso de mano de obra local.

El sello refleja nuestro compromiso con la gestión responsable de los recursos forestales y se traduce en impactos positivos para la empresa, el medioambiente y la sociedad.

Actualmente, de las más de 135.000 hectáreas de bosques plantados y áreas de conservación que mantenemos en Brasil para abastecer a nuestras fábricas de tableros de madera, el 97,5% de nuestras áreas propias tienen la certificación FSC®. En Colombia, el 81,6% de las áreas forestales forman parte del ámbito certificado. |304-3|

Para reafirmar nuestro compromiso con las prácticas sostenibles, en 2019, nuestra operación forestal se sometió a una evaluación por parte de la consultora McKinsey, que clasificó nuestros estándares de productividad como un referente en el sector, con prácticas por encima de la media de la industria.

Nuestra preocupación por los bosques abarca varios aspectos, entre ellos los incendios. Parte de los empleados de campo que trabajan en las unidades forestales están formados para este tipo de emergencias. Disponemos de vehículos especiales y *kits* de ataque rápido para combatir cualquier indicio de incendio, además del control mediante sistemas de radio, drones, cámaras y dispositivos de vigilancia por satélite instalados en nuestros bosques. En línea con nuestro cuidado con el uso del suelo, no utilizamos el fuego en nuestras operaciones de gestión forestal.

Para prevenir la aparición de actividades no autorizadas, la caza y deforestación, contamos con estructuras de vigilancia de activos que permiten un control constante de las zonas.

La Productividad de Nuestros Bosques Crece Cada Década

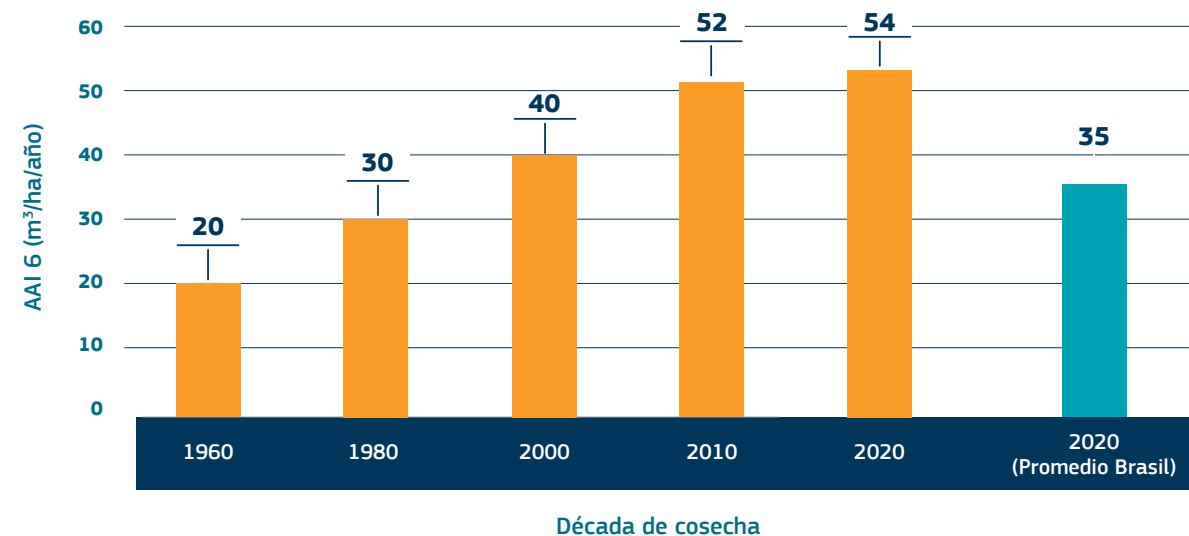
Preocupados por la productividad, un elemento crítico de la sostenibilidad, desde hace décadas llevamos a cabo un programa de mejora genética para desarrollar variedades que produzcan árboles mejor adaptados al cambio climático, con mayor productividad y mayor resistencia a plagas y enfermedades.

Con estas iniciativas, casi hemos duplicado nuestra productividad: en la década de 1980, era de cerca de 30,0 m³/ha/año y,

en 2020, llegaremos a 54,0 m³/ha/año, superior a la media brasileña actual de 35,3 m³/ha/año, según datos del Informe Anual de la Industria Brasileña de Árboles (IBÁ) de 2020.

El programa de mejoramiento genético también selecciona las especies más adecuadas para suplir la demanda de la futura fábrica de pulpa textil, la LD Celulose, que se construye en Minas Gerais ([más información aquí](#)).

Productividad a lo Largo de los Años (Región del Estado de São Paulo)



Nuestros bosques no se gestionan en zonas de turbera en Brasil y Colombia, ni en zonas demarcadas como indígenas, afrobrasileñas o afrocolombianas. En estos casos, se establece que debe obtenerse el consentimiento libre, previo e informado de las comunidades afectadas antes de iniciar las actividades forestales. [304-3]

Todos los empleados reciben orientación sobre las precauciones que deben tomar durante las operaciones para evitar o minimizar los impactos de nuestras operaciones en el medioambiente y las comunidades vecinas.

Desde los años 70, el desarrollo de investigaciones sobre la biodiversidad que se encuentra en nuestros bosques forma parte de nuestros procesos. Hemos registrado 1.414 especies de flora y 1.136 de fauna. De este total, 15 especies de flora y 24 de fauna están clasificadas como amenazadas por la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN).

Desde 2008, participamos en el programa Torre de Flujo, una iniciativa de cooperación coordinada por el Instituto de Investigación y Estudios Forestales (IPEF), el Centro Francés de Investigación Agrícola (CIRAD) y la Escuela Superior de Agricultura Luiz de Queiroz de la Universidad de São Paulo (ESALQ/USP). El objetivo es la recogida periódica de datos

sobre los flujos de carbono, agua y nutrientes de los bosques plantados.

La intención es reunir cada vez más aportaciones para la investigación sobre las mejores prácticas de gestión responsable, que combinen la productividad y la sostenibilidad. En 2019, renovamos nuestra participación en el programa por siete años más.

También creamos nuestro primer vivero forestal en Colombia, en la ciudad de Barbosa, con el objetivo de aumentar la productividad y mejorar la calidad de la madera utilizada en los procesos industriales.

También en 2020, Duratex fue indicada por *Annual Summary of Timber and Pulp Assessments* como la empresa de Brasil y Américas con mayor transparencia de compromisos ESG en el sector de la madera y pulpa. La clasificación fue preparada por el programa Sustainability Policy Transparency Toolkit (SPOTT), una iniciativa de la Sociedad Zoológica de Londres (ZSL). En la clasificación mundial, la empresa ocupó el 4º lugar de un total de 100 empresas evaluadas. En 2020, Duratex obtuvo una puntuación del 76,1%, un aumento de 10,2 puntos porcentuales respecto a 2019. La puntuación media de todas las empresas analizadas en 2020 fue del 22,6%.

Es importante mencionar que nuestra preocupación ambiental va más allá de nuestros bosques y las regiones donde operamos, lo que nos llevó a firmar la Carta a favor de la Amazonía en 2020. El documento defiende la lucha contra la deforestación ilegal y sistemática de la selva, una práctica que representa el 98,0% de las tasas registradas en el bioma. La iniciativa está liderada por el Consejo Empresarial Brasileño para el Desarrollo Sostenible (CEBDS), la Asociación Brasileña de Agronegocios (ABAG) y el IBÁ y cuenta con el apoyo de la Asociación Brasileña de Industrias de Aceites Vegetales (ABIOVE) y la Red del Pacto Mundial Brasil.

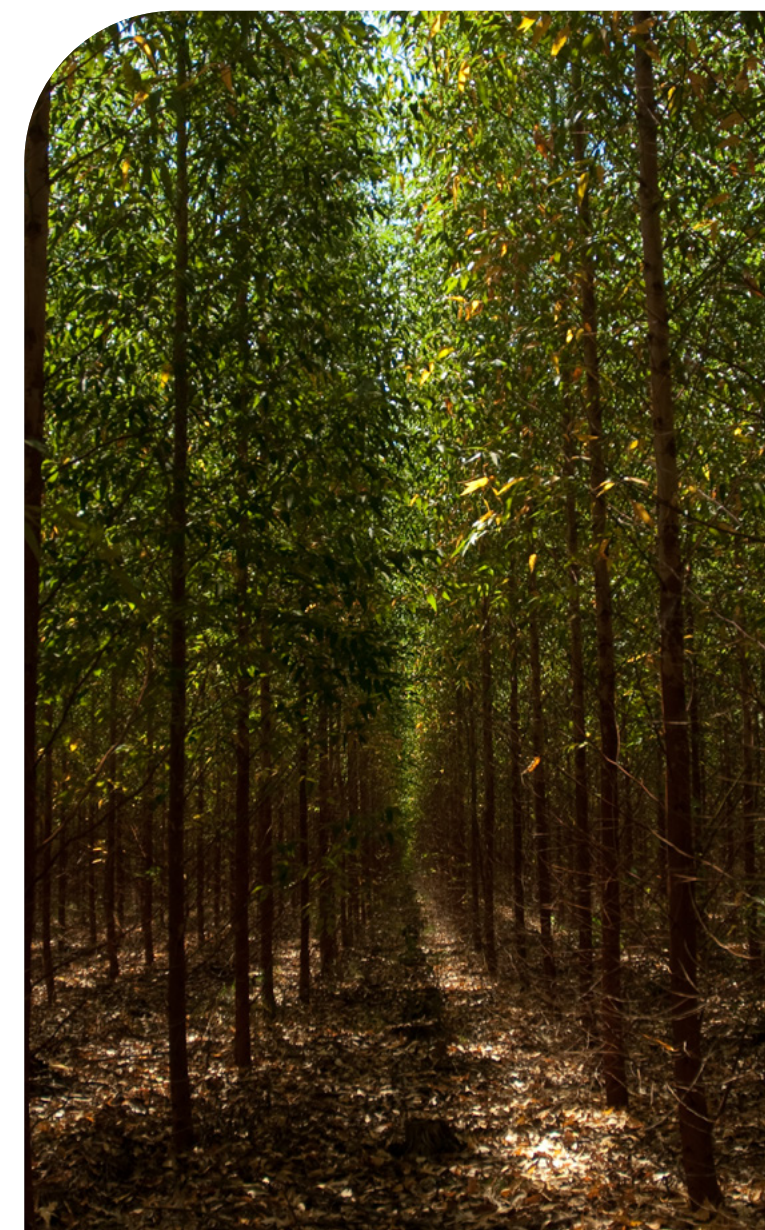
El manifiesto, con 79 firmas de empresas y grupos empresariales, además de 5 líderes de fondos de inversión y 5 presidentes de instituciones, fue entregado al entonces Fiscal General de la República, Augusto Aras, en una reunión virtual, en agosto de 2020. Los dirigentes anunciaron la adopción de nuevas acciones para continuar el diálogo y la articulación con las autoridades.



A marca do manejo florestal responsável



La marca del manejo forestal responsable



Cambio Climático

|102-15, 102-29, 103-2 y 103-3: Emisiones|

En 2020, vimos el reflejo de la maduración de los debates sobre las cuestiones climáticas en la empresa, que tendrán un énfasis aún mayor en la revisión de la estrategia de sostenibilidad, cuya nueva versión se publicará en 2021. Ahora estamos estudiando el compromiso y el establecimiento de objetivos para las emisiones de carbono de forma estratégica.} Pronto finalizaremos un estudio con la propuesta de objetivos de emisión de gases de efecto invernadero, basados en la ciencia y en línea con la estrategia de eliminación de carbono de Duratex.

Para contabilizar nuestras emisiones de GEI, seguimos las directrices del Protocolo de Gases de Efecto Invernadero, la principal referencia internacional para la cuantificación de las emisiones de las empresas, y su versión nacional, el Programa Brasileño de Protocolo de GEI.

Atentos a todas las oportunidades de contribuir a la lucha contra el cambio climático, buscamos continuamente la sustitución del uso de combustibles

fósiles por alternativas renovables y la adopción de equipos nuevos y menos contaminantes en nuestros procesos industriales. En 2020, más del 56,0% de la energía que utilizamos procedía de fuentes renovables (incluye energía de alcance 1 y alcance 2), destacando las operaciones de paneles, con un 86,0% de su matriz compuesta por energía procedente de fuentes renovables.

En el último año, hemos avanzado en el cálculo de las eliminaciones agrícolas y el inventario de emisiones. Hemos realizado un estudio sobre las emisiones y eliminaciones de nuestras filiales, en particular las operaciones de Caetex y LD Celulose. También presentamos nuestro balance de emisiones y absorciones, de acuerdo con la norma NBR ISO 14.064/2007 de la Asociación Brasileña de Normas Técnicas (ABNT), además de los indicadores GRI 305: Emisiones.

En nuestra unidad en Colombia, mantuvimos el programa Carvida Duratex-Bono de Carbono por la Vida,

que, entre 2010 y 2019, garantizó la captura de dióxido de carbono de la atmósfera, generando una bonificación de más de 950.000 toneladas de CO₂ a través de los bosques mantenidos en este país. Este monto equivale a la misma cantidad emitida durante 14 días por todos los vehículos que circulan en el área metropolitana del Valle de Aburrá, la segunda más poblada de Colombia. Con estos resultados, tenemos el Certificado de Compensación Forestal Icontec, que garantiza a la iniciativa el título del mayor programa de compensación forestal de GEI de Colombia.

Nuestro compromiso con una economía baja en carbono también dio lugar, en 2020, a que Duratex fuera reconocida como líder en sostenibilidad corporativa por CDP, una organización medioambiental mundial sin ánimo de lucro, asegurando un lugar en la prestigiosa “A List” de lucha contra el cambio climático. Fuimos una de las 6 empresas brasileñas que entraron en la lista y la única del sector en Brasil.



Sistema Climas

En 2020, adquirimos una nueva plataforma en línea para la gestión de indicadores, el sistema Climas. Los Gestores de Medioambiente de las unidades de Duratex reportan información sobre el consumo de recursos naturales y energéticos, así como la generación de residuos y efluentes, que se utilizan para generar los indicadores básicos de la empresa. Esta herramienta también permite gestionar con solidez los inventarios de emisiones de GEI y proporciona información actualizada sobre los factores de emisión, además de elementos gráficos interactivos.



CONOZCA MÁS SOBRE
el programa brasileño GHG Protocol.



PARA CONOCER MÁS SOBRE
nuestras emisiones, consulte el capítulo Anexos.

Balance de Carbono Duratex 2020

Hemos evolucionado en nuestro cálculo del alcance 3, aumentando la contabilización de las emisiones de nuestras materias primas (tanto durante el transporte como en la producción) y de los residuos generados y eliminados por nuestras operaciones. Las últimas unidades de Revestimientos Cerámicos adquiridas también han contabilizado sus emisiones y se han incluido en el inventario de emisiones. También avanzamos en el inventario agrícola de las áreas forestales en Colombia y, por primer año, informamos los inventarios de Caetex y LD Celulose, que controlamos parcialmente (50,0% y 49,0%, respectivamente).

Esta infografía muestra el balance de carbono consolidado de Duratex S.A., incluyendo nuestras operaciones de Deca, Madera y Revestimientos Cerámicos, así como las operaciones de Caetex y LD Celulose, en proporción a sus participaciones.

En 2020, nuestras operaciones en Brasil habían quitado 522 mil tCO₂e de la atmósfera, ya deducidos de las emisiones.



Haga clic aquí para ver nuestro Balance

LD CELULOSE

En 2020, contribuiremos a la eliminación de 522 mil tCO₂ de la atmósfera.



CONOZCA MÁS SOBRE nuestras emisiones en el capítulo Anexos.

Gestión de la Cultura

Personas, Procesos, Clientes y Resultados son, pues, los pilares que sintetizan nuestra estrategia; consolidan Nuestra Manera de Ser y Hacer; y reflejan la manera en que creamos y compartimos el valor con la sociedad y proporcionamos rentabilidad a nuestros accionistas.

Nuestra Manera de Ser y Hacer

Llamamos los atributos y comportamientos que consideramos importantes y que esperamos de nuestros empleados Nuestra Manera de Ser y Hacer. Estos comportamientos guían las decisiones del día a día, además de contribuir a un mejor entorno de trabajo. Nuestra cultura se reinventó en 2015, y en los últimos años hemos profundizado su difusión entre los empleados. En 2020, trabajamos para consolidar la cultura entre los equipos y su difusión en la División de Revestimientos Cerámicos para el liderazgo.

Nuestra Manera de Ser y Hacer – Pilares Estratégicos



Gente
Las personas son nuestra fuerza;



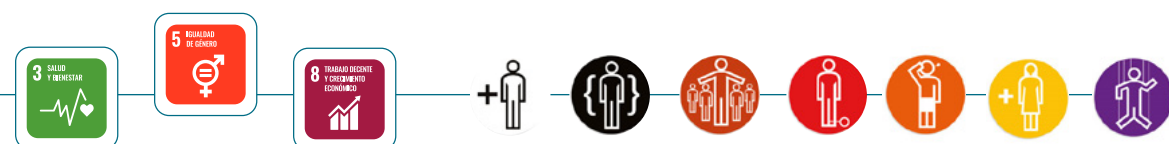
Procesos
Lo hacemos bien, de forma sencilla y segura;



Clientes
Somos la mejor opción; y



Resultados
Alto desempeño sostenible.



Cultura Duratex para el Negocio

Revestimientos Cerámicos

La integración y difusión de la Cultura Duratex para el equipo de la Unidad de Negocio de Revestimientos Cerámicos ya estaba prevista en la agenda estratégica para 2020. Con el cambio de escenario provocado por la pandemia, el calendario se ajustó para adaptarse a la distancia social y utilizar los recursos disponibles de forma creativa.

Todos los talleres de formación de líderes fueron impartidos por el equipo de forma virtual, con actividades teóricas y prácticas centradas en la concienciación, movilización e inspiración de los líderes para que sean agentes de la transformación cultural. A lo largo del año, celebramos 15 talleres temáticos y 30 clases. Se formó a unos 170 profesionales, entre líderes y RR.HH. La difusión de la cultura, en 2020, se presentó hasta el nivel de Liderazgo.

Caja de Herramientas

Como forma de sostener nuestra cultura, el equipo de RR.HH. rescató y consolidó, en 2020, todas las herramientas trabajadas a lo largo del día cultural, creando así la caja de herramientas para ayudar a los líderes

a aplicar las prácticas y experiencias de la Nuestra Manera de Ser y Hacer.

La caja de herramientas se impartió en talleres y seminarios en años anteriores. Compuesta por 12 prácticas, contribuye a que los líderes refuercen su papel de autores y lleven adelante la consolidación de los comportamientos fundamentales de la cultura empresarial.

Público Interno |103-2 y 103-3: Empleo|

La pandemia transformó la realidad laboral de nuestros empleados, ya que una parte de ellos trabajó a distancia y otros tuvieron que adaptarse a las nuevas normas de salud y seguridad de sus unidades. Con el nuevo escenario, empezamos a actuar en 3 áreas: protección de nuestros empleados (Salud y Seguridad); información cualificada; y sostenibilidad empresarial.

Invertimos en una comunicación eficaz y transparente, proporcionando orientaciones, recomendaciones y consejos sobre cómo actuar en relación con el COVID-19, en la empresa y en casa. En este contexto, también nos beneficiamos del trabajo de refuerzo de nuestra cultura, que cumplió 5 años en 2020 y que resultó decisivo para mantener la cohesión de los equipos y el compromiso de los empleados.

Ante la nueva realidad, reparamos nuestros programas de desarrollo del talento, lanzamos un nuevo programa de integración más alineado con nuestra cultura y desarrollamos un programa de formación sistemática para los líderes. Implementamos nuevas herramientas para ayudar a los líderes, reforzando aún más la gestión de personas. Entre ellos, se destacan:

- **WebApp Cuidando Juntos** – Se puede acceder a través del móvil o ordenador, permite el autocontrol del estado de salud por parte de los empleados antes de comenzar su jornada laboral e indica qué conducta debe adoptarse en función de las respuestas a las preguntas. Forma parte del programa de Salud y Bienestar de Duratex y es una forma complementaria de garantizar el cumplimiento de los protocolos de salud y seguridad de la empresa.
- **Nuevo sistema de atracción y selección (GUPY)** – Su objetivo es apoyar la gestión de los procesos de selección, la medición de indicadores, proporcionar nuevos recursos para la atracción y captación y fortalecer la experiencia del candidato. En 2020, se llevó a cabo la parametrización del sistema, además de la formación de RR.HH. y liderazgo. El *Go Live* tendrá lugar en enero de 2021.

- **Portal de circulación de personal** – Proporciona un proceso automatizado, ágil y más conforme para solicitar y enviar personal, con aprobación por flujo de trabajo, que se puede realizar por ordenador, tableta o móvil inteligente.
- **Power BI con información de equipos** – Tipo de interfaz gráfica con análisis de una serie de datos sobre los empleados, proporciona una mayor autonomía del Líder en la gestión de personas, concentrando en un solo lugar toda la información necesaria para el análisis y la toma de decisiones.
- **Nuevo sistema de gestión del Ciclo de Desempeño (PERF)** – Permite la gestión de todas las etapas del Ciclo de Desempeño y proporciona herramientas destinadas al desarrollo de los empleados elegibles. En 2020, parametrizamos el sistema y realizamos la fase de “contratación de las metas de 2021” para los directivos y gerentes. En 2021 participarán los demás públicos y se pondrán a disposición las demás funcionalidades.

Como forma de promover el diálogo entre equipos o espacios de aprendizaje, celebramos 10 reuniones web, quincenales o mensuales, para el público de dirección y administrativo, sobre cultura, desarrollo, diversidad e inclusión, salud, seguridad y bienestar.

En 2020, también profundizamos en nuestra perspectiva sobre la diversidad y la inclusión y desarrollamos un plan de acción con énfasis en las cuestiones de género y las personas con discapacidad (PcD), teniendo en cuenta nuestros retos en las puertas de entrada y en nuestro entorno. El tema también pasó a formar parte del desarrollo estratégico de Duratex para el periodo 2021–2025.

Cerramos el año con 13.295 empleados, considerando 3.839 contrataciones y 2.541 despidos, una cifra un 23,0% inferior a la registrada en 2019 y coherente con el perfil de rotación del sector. Sin embargo, el 58,4% de los despidos se produjeron des-

pués de finalizado el contrato de trabajo de duración determinada o por decisión del propio trabajador. Los datos demuestran el compromiso adquirido con los trabajadores, incluso al principio de la pandemia, para preservar sus puestos de trabajo y salarios. **[401-1]**

A finales de 2020, teníamos 12.758 empleados en Brasil cubiertos por acuerdos o convenios colectivos de trabajo, es decir, el 100,0% de los empleados contratados bajo el Código Laboral (CLT). En Colombia, el 16,4% de la fuerza de trabajo está cubierta por este tipo de negociación. El resto mantiene acuerdos de beneficios individuales. **[102-41]**



Desarrollo y Sucesión |103-2 y 103-3: Empleo|

Evaluación de Desempeño |404-2, 404-3|

Para la evaluación de los profesionales de niveles sénior y superior, contamos con el Ciclo de Desempeño, un importante proceso de la Gestión Integrada de Personas (GIP). Realizado en un ciclo anual, consta de 4 etapas: (1) metas de contratación; (2) evaluación de comportamientos y metas; (3) calibración – cuando los líderes hablan colectivamente sobre el rendimiento de los empleados; y (4) retroalimentación, proalimentación y plan de desarrollo.

Como resultado, tenemos la clasificación Nine Box, una metodología de evaluación de desempeño que tiene en cuenta los resultados de metas y comportamientos. A partir de estos datos, orientamos las prácticas de gestión y desarrollo de las personas, la meritocracia y la consolidación de nuestra cultura.

Observamos indicadores de prestación y comportamientos vinculados a nuestra cultura. Se consideran los comportamientos de la Manera de Ser y Hacer para todos los evaluados y, cuando se trata de liderazgo, se añaden 7 comportamientos relacionados con el papel de la gestión de personas. En total, 997 empleados fueron evaluados en este

proceso. En 2020, se incluyeron los líderes de la División de Revestimientos Cerámicos.

Armonizamos la concesión de beneficios en la División y estandarizamos todos los modelos de retribución variable por ventas, según las necesidades de cada negocio. También instituímos la estructura de puestos y salarios siguiendo las prácticas de la empresa en su conjunto, con job grades (categorías laborales según la estructura de la empresa) conectados a la columna vertebral de los puestos, así como la actualización de la tabla salarial basada en los deflatores utilizados a nivel regional. Concretamente en Ceusa, se ha instituido el reparto de beneficios para toda la operación, manteniendo la competitividad del paquete retributivo con el mercado y alineado con las prácticas de Duratex.

Con base en los resultados constantes de la evaluación del desempeño, la empresa añade anualmente una evaluación del potencial para identificar a los talentos internos que puedan asumir puestos de liderazgo más complejos en un período de 2 a 4 años. El programa, denominado Banco de Talentos, tiene un recorrido de desarrollo de 2 años,

con talleres, exposición con los ejecutivos de la empresa, sesiones de coaching y proyectos de aplicación. En 2020, tuvimos 3 clases del Banco de Talentos, con un total de 33 líderes participantes. De ellos, el 58,0% tuvo algún tipo de movimiento en su carrera profesional (mérito, traslado y/o ascenso).

Para otros públicos, cada negocio lleva a cabo su Ciclo de Evaluación, en un formato más acorde con sus necesidades, pero asegurando un diálogo franco sobre el desempeño presentado y la alineación con la cultura organizacional. En este sentido, en 2020, instituímos en la División de Madera la práctica de la retroalimentación, para la evaluación del 100,0% de los profesionales de esta División. La intención es promover el desarrollo y reconocimiento de los profesionales. |404-2|

Formación y Educación |404-2, 103-2 y 103-3: Formación y educación|

Para apoyar el desarrollo de los empleados, tenemos programas específicos y de formación que satisfacen las necesidades de las distintas áreas. Se ofrecen recorridos de carrera, cursos de formación,

como calificación técnica y de comportamiento que tienen como objetivo el desarrollo de habilidades para el ejercicio de la función, academias segmentadas, entre otras acciones.

En 2020, algunos programas de formación adquirieron un formato en línea para que los empleados pudieran participar incluso desde la oficina en casa, como fue el caso del Programa de Becarios.

El rito de paso, el acto de clausura, tuvo lugar en agosto, iniciando la nueva trayectoria profesional de los participantes en el programa. En total, hemos promovido unas 105 horas de formación, 7 lives temáticos y 10 ediciones de curaduría de contenidos, entre otras acciones.

También hicimos una curaduría de contenidos con fines de autodesarrollo. Esta se estructuró en varios formatos para apoyar a los líderes, subrayando los comportamientos y las habilidades esenciales para el momento de la crisis y la poscrisis. Se compartieron 65 contenidos a lo largo de 9 meses.

Atracción

Contamos con importantes herramientas para atraer nuevos talentos a Duratex, parte fundamental de nuestra estrategia de crecimiento, entre las que destacamos:

- **Programa Becarios:** el programa tiene una duración de 18 meses, durante los cuales se recorre el camino del desarrollo institucional, que consiste en la inmersión en nuestros negocios, además de acciones educativas con un enfoque técnico y de comportamiento, desarrollo de proyectos y actividades en las áreas. Incluye el incentivo continuo al autodesarrollo y autocrecimiento de los participantes.
- **Programa de pasantías “Maratón Generación D 2020”:** una iniciativa pionera de acciones de desarrollo multinegocio para los pasantes de la empresa, centrada en ampliar su repertorio sobre la empresa y nuestra cultura. Promovimos encuentros virtuales con pasantes de distintas unidades en Brasil para hablar de nuestras áreas, procesos y negocios y proporcionamos cápsulas de conocimiento, en video, en la plataforma en línea de cursos exclusivos del programa. Todos recibieron certificados que se pueden contabilizar como horas complementarias en las instituciones de enseñanza.

Empleados de Duratex

- **Programa de Embajadores de Marca – Sembrando Talento:** se seleccionó y formó a un equipo multidisciplinar, que incluía líderes y profesionales de Recursos Humanos, para que fueran portavoces del programa Sembrando Talento. Una iniciativa de la Unidad de Negocio Madera, Sembrando Talento busca atraer a nuevos profesionales con ganas de crecer y dispuestos a compartir retos y desarrollar habilidades para trabajar en nuestras operaciones forestal y manufacturera, en las vacantes de prácticas y para los recién graduados en cursos técnicos y de educación superior. Los embajadores de la marca ayudan a la difusión de la empresa y del programa en los centros educativos asociados mediante acciones en línea o fuera de línea.

Despidos |404-2|

Duratex considera que la forma en que se llevan a cabo los despidos tiene un impacto directo en el clima organizacional, la gestión de la cultura y su imagen como empleador. Por ello, nos esforzamos por llevar a cabo los despidos de forma respetuosa, actuando de acuerdo con los resultados del proceso formal de evaluación del rendimiento, en el que se miden las prestaciones y los comportamientos demostrados por el empleado. Todas las

decisiones relativas a cambios y despidos se toman de forma colectiva, con la participación del jefe inmediato y equipo de RR.HH.

- **Proceso individual:** para los puestos ejecutivos o clave, según los criterios de elegibilidad, hay un programa de recolocación: transición de carrera individual con el apoyo de una consultoría especializada. Se analiza todo el proceso de salida y se puede añadir un paquete específico. También se puede adoptar un paquete de indemnización adicional (bonificación, tras la aprobación del Consejo de Administración del Plan de Opciones sobre Acciones y otros estímulos) para reconocer a los empleados con una larga trayectoria (mínimo 10 años) y contribución relevante durante el periodo de trabajo, es decir, con un rendimiento y una conducta incuestionables, en un momento de reestructuración de la empresa o del área.

Para los demás empleados, se puede aplicar una orientación profesional individual o en grupo, siempre que sea necesario:

- **Proceso colectivo:** en el caso de los procesos colectivos, la empresa ofrece talleres de orientación sobre la búsqueda de oportunidades, preparación de currículos, consejos para participar en entrevistas, entre otros temas para apoyar el proceso de transición.

Diversidad y Inclusión |103-2 y 103-3: Diversidad y igualdad de oportunidades, 405-1|

Creemos que, al reunir a personas con diferentes experiencias y puntos de vista, enriquecemos nuestro entorno y nuestra toma de decisiones. Por ende, queremos hacer de Duratex un lugar más inclusivo, en el que todos puedan ser quienes son y valorados por sus diferencias. Nuestro objetivo de ser una empresa que ofrece soluciones para todos está alineado con una empresa que practica la diversidad y la inclusión internamente.

En este sentido, en 2020 desarrollamos un plan de acción de Diversidad e Inclusión (D&I). Entendemos que todos los marcadores sociales son importantes, pero empezamos haciendo más hincapié en el género y las personas con discapacidad (PcD), teniendo en cuenta nuestros retos en las puertas y nuestro entorno.

A lo largo del año se llevaron a cabo **20 sensibilizaciones sobre los temas de Diversidad e Inclusión, Sesgos inconscientes, Género y PcD** dirigidas a nuestro equipo de Recursos Humanos, Gerentes, Coordinadores, Supervisores y otros empleados interesados.

En materia de género, nos fijamos objetivos importantes, como la presencia de mujeres entre los finalistas en los procesos de selección de puestos a partir de Analista, además de controlar el regreso de la licencia de maternidad. Los resultados ya han

empezado a verse: Alrededor del **80,0% de estas vacantes incluían mujeres en la última fase del proceso y redujimos en un 33,0% el número de despidos en los primeros 12 meses tras el regreso de la licencia de maternidad.**

Respecto al tema de las personas con discapacidad, definimos dos directrices prioritarias: atraer el talento de estas personas a Duratex y garantizar que la empresa tuviera un entorno inclusivo en este sentido.

Como resultado de un fuerte esfuerzo realizado con el equipo de Recursos Humanos para atraer talento, alcanzamos el **5,0% de empleados con discapacidad en nuestra plantilla**, como exige la ley lo que representa un gran logro. La cuota era un reto para la empresa, que está trabajando en este sentido en los últimos años. Como resultado, cerramos un Acuerdo de Ajuste de Conducta (TAC) sobre este asunto con el Ministerio Público.

Dentro del tema de la inclusión, desde el inicio de la pandemia hemos tomado medidas para hacer más accesible el día a día de los empleados con discapacidad. Se llevaron a cabo acciones como la compra de mascarillas con visor acrílico para la lectura labial, proporcionar un intérprete de lengua de signos para las reuniones en línea y la

compra de equipos de accesibilidad para la oficina en casa.

Preparamos un folleto educativo con información y consejos sobre la inclusión, que se puso a disposición de todos los empleados. También hicimos un mapeo con nuestros empleados con discapacidad, sus gerentes y las áreas de Recursos Humanos de las unidades para escuchar las diferentes perspectivas sobre la inclusión.

En 2020, además de mantener nuestra participación en el Movimiento Mujeres 360 (MM360), en septiembre nos incorporamos a la Red Empresarial de Inclusión Social (REIS), que aborda la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Nuestros ejecutivos también tuvieron dos reuniones con expertos en Diversidad e Inclusión en el mercado para ampliar sus conocimientos sobre el tema.

A finales del año pasado, dimos un paso importante: el tema de D&I adquirió relevancia en la nueva estrategia de Sostenibilidad y Personas para el periodo de 2021 a 2025. Así, pretendemos seguir evolucionando en nuestro camino, ampliando y transmitiendo conocimientos en este ámbito y convirtiéndonos en una empresa para todos.



Salud y Seguridad

Salud y Seguridad Laborales

|403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 103-2 y 103-3: Salud y seguridad en el trabajo|

En un año de pandemia, la salud y seguridad fueron los impulsores de la mayoría de las acciones con los empleados. Todas las iniciativas en el área se llevan a cabo en consonancia con el Programa de gestión de salud y seguridad laborales (DuraSeg), y con base en las directrices de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y los organismos públicos brasileños.

Nuestro equipo de salud supervisó todos los casos o sospechas de casos de COVID-19 entre los empleados y sus familias a través de la WebApp de Salud, creada en el marco del programa Cuidar Juntos. Mantuvimos una comunicación continua con todos los profesionales, proporcionándoles consejos y orientaciones sobre los cuidados. También promovimos acciones como la encuesta de autoevaluación de la salud, la asistencia proactiva a los empleados y gimnástica laboral en línea.

A través de los canales de comunicación interna, promovimos reuniones a distancia con temas relevantes para el momento, la campaña Septiembre Amarillo, vinculada a la salud mental. También desarrollamos contenidos sobre temas variados, como las relaciones familiares, la lucha contra la violencia doméstica y el autodesarrollo. Además, como

parte de nuestras acciones en favor de la salud de los empleados, promovemos anualmente las campañas de prevención Octubre Rosa y Noviembre Azul, que implican charlas online y consejos sobre cómo cuidarse. El enfoque es motivar a los empleados para que multipliquen su aprendizaje y estimulen la cultura de la salud en más personas.

Todos los empleados de Duratex tienen un seguro de vida colectivo (a excepción de las unidades Porcelanas Paraíba y Porcelanas Recife), un plan dental, ofrecido de forma opcional a los empleados y sus dependientes, y un plan de asistencia médica (obligatorio, excepto en la unidad Hydra Aracaju) que también cubre a los dependientes legales.

Los empleados y sus familiares de primer grado también pueden contar con el Servicio de Emergencia Personal (PAP), cuyo objetivo es apoyar a las familias proporcionándoles orientación en tres ámbitos: psicológico, financiero y jurídico. En 2020, también introdujimos el servicio de asistencia social, para apoyar a estos grupos cuando sea necesario. El servicio se presta por teléfono (0800) y está disponible las 24 horas del día, los siete días de la semana. Además, hubo una acción proactiva del PAP para los casos en que la empresa lo consideró necesario.

Cuidar Juntos

Lanzado en octubre de 2019, con el objetivo de promover la salud integral y el bienestar de los empleados, lo que implica acciones internas en materia de bienestar físico y psicológico, alimentación saludable, prevención de enfermedades, entre otros temas. El programa Cuidar Juntos adquirió aún más relevancia en 2020, como parte de las acciones para combatir el nuevo coronavirus.

Gestar Juntos |401-3|

Pensando en la complejidad del embarazo, Duratex desarrolló en 2020 Gestar Juntos, dentro de Cuidar Juntos, una acción de seguimiento del embarazo y posparto. El objetivo es proporcionar salud y bienestar a la madre y al bebé, ofreciendo orientación, apoyo y fomentando hábitos como la lactancia materna.

El programa está estructurado en 3 ejes:

1 Captación: es la forma en que las mujeres embarazadas se incorporan al programa, que puede ser por demanda espontánea o por derivación de la clínica médica, los gestores o los Recursos Humanos de las Unidades de Negocios.

2 Monitoreo: las mujeres embarazadas son monitoreadas por profesionales de salud, con el objetivo de transmitir orientaciones y aclarar dudas.

3 Sala de apoyo a la lactancia: En 2020, empezamos a implantar salas de apoyo a la lactancia en Duratex como una forma de ayudar a las mujeres que regresan de la licencia de maternidad. En estos entornos, durante las horas de trabajo, las empleadas pueden extraer la leche, almacenarla en un lugar adecuado y llevársela a casa, aumentando el periodo de lactancia de sus hijos. Todos los espacios se construyeron de acuerdo con la normativa de la Agencia Nacional de Vigilancia Sanitaria (Anvisa). A finales de 2020, se habían completado 9 salas.

Además del apoyo a la infraestructura, en 2020 establecimos el objetivo de retener a los empleados en los primeros 12 meses después de regresar de la licencia.

DuraSeg

Nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral, DuraSeg, creado en 2013, se basa en 3 pilares: Personas, Equipos y Procedimientos. Para todos los procesos y actividades, identificamos los peligros y riesgos, y aplicamos medidas de control. DuraSeg engloba a la Alta Dirección (Directorio Ejecutivo) y todos los grupos de interés que puedan verse afectados por la empresa. Está certificada por OHSAS 18001 e ISO 45.001 y tiene su propia política para establecer directrices, alcances y locales.

Certificación ISO 45.001

En 2020, la División Madera se preparó intensamente para la migración de las certificaciones de las unidades de Tableros y áreas forestales de OHSAS 18.001 a ISO 45.001. Para garantizar la certificación, se tomaron medidas empezando por la revisión de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), con mayor énfasis en la consulta y participación de los trabajadores, las oportunidades del sistema de gestión y la determinación del contexto de la organización. El proceso de migración de la OHSAS 18.001 a la ISO 45.001 finalizó en febrero de 2021 y todas las unidades de la División en Brasil siguen certificadas.

Las inspecciones, auditorías, evaluaciones externas periódicas y indicadores se supervisan a través del Sistema de Gestión de Duratex (SGD), con la participación de los líderes en reuniones periódicas. Los líderes también participan en el Programa de Observación del Comportamiento.

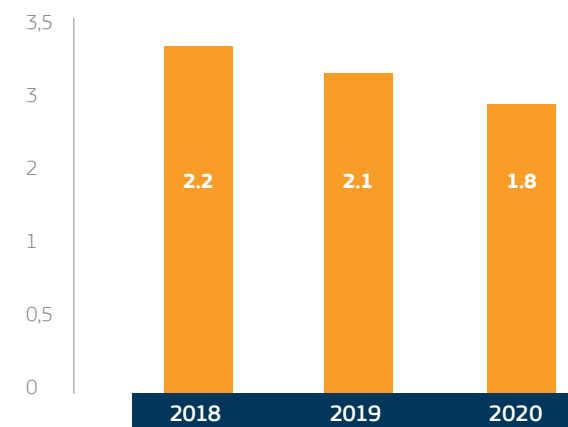
Todos los empleados de Duratex reciben formación sobre salud y seguridad en el trabajo. Las necesidades se identifican mediante matrices de formación por puesto y función. Los contenidos de la formación están definidos en la legislación, pero también ofrecemos temas adicionales en la mayoría de los cursos.

DuraSeg también prevé acciones de comunicación interna, a través de las cuales se instruye a los empleados para que supervisen el entorno de trabajo con el fin de identificar los riesgos, aplicar acciones correctivas y preventivas y proponer mejoras. También divulgamos indicadores, celebramos conferencias, entre otras actividades de sensibilización.

El proceso de identificación y análisis de incidentes críticos también está previsto en el ámbito de DuraSeg. Posibles acontecimientos que pueden dar lugar a un accidente mortal o que cambie la vida y se

les da tratamiento independientemente de que se produzcan lesiones. El sistema también incluye la identificación de precursores de incidentes críticos.

Tasa de Frecuencia de Accidentes (TFA)*
Brasil |403-9|



* Tasa referente al número de accidentes con baja por cada millón de horas-hombre de exposición al riesgo.

También creamos los Guardianes de la Prevención, un grupo de empleados que, mediante observaciones e inspecciones sistemáticas, evalúan el cumplimiento de las medidas de control previstas para los pilares de COVID-19: Higienización, Distancia Social, Protección Individual y Vigilancia. Los resultados de las inspecciones realizadas por los guardianes, en todas las unidades, se controlan semanalmente.

Responsabilidades de los líderes:

- Monitorear el entorno de trabajo para identificar los riesgos, aplicar acciones preventivas y proponer mejoras;
- Encargarse de la implantación, mantenimiento y mejora continua de DuraSeg; y
- Seguir personalmente las prácticas de trabajo y no tolerar desviaciones.

Responsabilidades de los empleados:

- Monitorear el entorno de trabajo para identificar los riesgos, aplicar acciones preventivas y proponer mejoras;
- Pensar y actuar para prevenir incidentes y accidentes laborales; y
- Informar inmediatamente de las desviaciones, incidentes y accidentes.

Medicina del Trabajo

A través del Programa de Control de Salud y Medicina del Trabajo (PCMSO) realizamos evaluaciones clínico-laborales, seguimiento de exámenes complementarios e informes médicos para el seguimiento de posibles enfermedades relacionadas con el trabajo. Mapeamos los factores que pueden representar riesgos de enfermedades profesionales y, a partir de ahí, definimos los controles operativos, que van desde las barreras físicas con control de acceso, hasta las alarmas, la señalización etc.

En el estudio de riesgos, los controles se indican según el siguiente orden: eliminación o sustitución de los peligros siempre que sea factible, seguido de la posibilidad de reducir el riesgo (mediante controles técnicos y administrativos) y la adopción de equipos de protección individual (EPI) como último recurso. La eficacia de los controles se evalúa continuamente. En 2Q2Q, la empresa no registró ningún fallecimiento ni la apertura de una Notificación de Accidente Laboral (CAT) derivado de dolencias o enfermedades profesionales.

Clínica ambulatoria en la unidad de Agudos

Servicio Médico en las Unidades

Nuestras unidades disponen de clínicas médicas para prestar servicios de salud y asistencia laboral a los empleados. El equipo está formado por médicos del trabajo, técnicos de enfermería, enfermeros y un fisioterapeuta (unidad Hydra Aracaju) y su tamaño se basa en la norma NR 04 SESMT.

En nuestras clínicas ambulatorias se realizan servicios ocupacionales como: exámenes de ingreso, periódicos, de cambio de función, de reincorporación al trabajo y de

baja, así como servicios asistenciales que incluyen cualquier tipo de dolencia que no esté relacionada con el trabajo.

Todas las demandas recibidas pasan por el triaje de enfermería y se envían al médico. Si es necesario, el empleado es dirigido a la red de apoyo de asistencia médica externa, y su caso es seguido por el servicio médico de la unidad hasta que se resuelva. Las consultas se programan previamente, pero todos los empleados pueden llamar al servicio médico de la unidad cuando sientan la necesidad, dentro o fuera de su horario de trabajo.

Todos los servicios realizados por el equipo de la clínica ambulatoria Duratex se registran en el historial médico del empleado, dentro del sistema de seguridad y salud laboral, que está protegido por el secreto médico. El sistema ofrece la posibilidad de elaborar informes de gestión y operativos, lo que permite al equipo de salud supervisar y dirigir las acciones de prevención de enfermedades y promoción de la salud de una manera más asertiva.



Desarrollo Social

|103-2 y 103-3: Comunidades locales, 413-1|

Nuestra inversión social se centra en los lugares donde operamos, con medidas diseñadas para lograr una mayor eficacia en la mitigación de los impactos negativos y potenciación de los impactos positivos.

En este sentido, trabajamos para comprometernos con las comunidades a través de un conjunto de iniciativas orientadas al desarrollo local y a la relación con quienes viven alrededor de nuestras unidades.

El propósito es contribuir con las regiones impactadas por Duratex, estableciendo un canal de diálogo. Como resultado de esta relación, es posible dirigir asertivamente la inversión social, maximizando el impacto local positivo.

Con base en las directrices internas, el proceso de compromiso se lleva a cabo mediante dos herramientas: la matriz de materialidad, diseñada en todas las unidades de negocio a partir del Programa Socioambiental y la Norma Interna de Compromiso con los Grupos de Interés, que sitúa la relación con los em-

pleados, las comunidades y la sociedad civil organizada bajo la responsabilidad del área Social. |102-40, 102-42|

Tres premisas guían la inversión social de Duratex:

1 Localidad: beneficiar a las comunidades que vecinas a nuestras operaciones;

2 Satisfacer las demandas prioritarias de la comunidad, identificadas a través de un proceso de escucha activa; y

3 Promover el impacto y la transformación social. Para todos los proyectos apoyados por la empresa, siempre buscamos la valoración regional, dando prioridad a los profesionales, artistas, educadores y socios locales.

En 2020, la transferencia de recursos propios se amplió y se dirigió a más de 20 proyectos para contribuir a la sociedad brasileña en la lucha contra el nuevo coronavirus. En total, donamos R\$ 10 millones. Centrándonos en la atención de urgencias y en la ampliación de los servicios hospitalarios, destinamos equipos, material hospitalario y de higiene, además

de productos de nuestra cartera, priorizando las iniciativas en las localidades donde estamos presentes y en las ciudades con los indicadores más críticos.

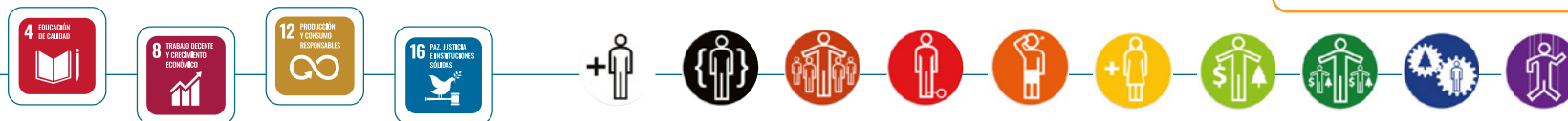
Además, continuamos con otros importantes proyectos que apoyamos, entre los que destacamos:



Bien Cuidar |102-12|

Su objetivo es fortalecer la red de protección contra la violencia hacia los niños y adolescentes en João Pessoa (PB). La iniciativa empezó en 2018 a partir del proyecto piloto de Duratex “Sonríe y Protege en Red”, realizado en el marco del Programa En la Dirección Correcta de Childhood Brasil. El primer paso fue realizar un rápido diagnóstico local del Sistema de Garantía de los Derechos de la Infancia y Adolescencia (SGDCA) y del escenario de la violencia sexual en el municipio. El programa tiene una duración de 3 años

y en 2019 priorizó la formación de los profesionales de la red de protección, en la que participan instituciones como el Consejo Tutelar. En 2020, preparamos el 1er plan municipal de lucha contra la violencia hacia los niños y adolescentes, que fue entregado al gobierno local y debe pasar, en 2021, por la aprobación del Ayuntamiento y aplicación. El objetivo es que las víctimas de la violencia sean atendidas más rápidamente, dirigidas a las unidades de atención correctas y que el municipio se comprometa a combatir el problema.



Caminos de Consumo Consciente |102-12|



En un trabajo realizado con la red de educación pública de 11 municipios, el programa Caminos atiende a unos 15.000 jóvenes del colegio y cada año se centra en un tema relacionado con la sostenibilidad que se aborda en la clase a través

de una expresión artística diferente. Los educadores reciben formación específica y promueven actividades con los alumnos. En 2020, el tema trabajado fue el consumo, a través de la fotografía.

Formare |102-12|



Promovido por la Fundación IOCHPE y realizado en Duratex desde 2003, Formare trabaja en la formación de jóvenes aprendices y cuenta con nuestros empleados como educadores voluntarios.

El programa incluye clases teóricas y prácticas. A partir de ahí, se prepara un material en colaboración con la Fundação IOCHPE, con el objetivo de que el contenido esté relacionado con nuestras operaciones.

En algunos casos, los jóvenes son contratados como empleados de Duratex.

En 2020, llegamos a 70 jóvenes y motivamos a 196 empleados como voluntarios, distribuidos en 5 unidades (Agu dos, Itapetinga, João Pessoa, Jundiá y Uberaba). Este año, la unidad de Jundiá inició su segundo grupo, beneficiando a 17 jóvenes y involucrando a 48 empleados como educadores voluntarios.

Jóvenes Talentos Emprendedores |102-12|



Realizado en colaboración con la Asociación Benéfica ABADEUS en los municipios de Urussanga y Criciúma (SC), el programa califica y forma a los jóvenes,

despertando aptitudes para el mercado laboral y estimulando el emprendimiento juvenil. En 2020, se beneficiaron 255 jóvenes.

La necesidad de mantener la distancia social nos llevó a suspender temporalmente algunas acciones presenciales en Brasil en 2020. Interrumpimos las Ruedas de Diálogo, que buscan escuchar a las comunidades y dialogar con el gobierno local para identificar demandas que nos permitan desarrollar y orientar proyectos en las localidades donde operamos. |413-2|

El Programa de Agentes de Personas formó a 29 empleados de las unidades de Revestimientos Cerámicos en el diálogo comunitario, complementando la formación de 2019 en las demás unidades de negocio.

Además de Brasil, operamos con iniciativas sociales en Colombia. Allí, Duratex desarrolla un proyecto dirigido a las comunidades que se encuentran en las áreas de influencia de nuestros bosques. Se desarrollan diferentes procesos que tienen en cuenta la

identificación y mitigación de los impactos de nuestras operaciones en estas comunidades, además de la labor de resolución de conflictos. La iniciativa se lleva a cabo desde 2012 en colaboración con la Fundación Gestión Social y Ambiental. |102-12, 102-43|

Para reforzar la acción socioambiental, en 2020 se implementaron 15 proyectos sociales que beneficiaron a más de 29 mil personas en todas las ciudades donde la empresa tiene unidades. A partir de 2021, pretendemos ampliar la acción social de Duratex a partir del rediseño de nuestra estrategia de sostenibilidad, con un mayor enfoque en proyectos relacionados con el sector en el que operamos.



CONOZCA MÁS SOBRE
nuestra estrategia
de sostenibilidad.

Proveedores

|102-9, 102-10, 102-43, 103-2 y 103-3: Presencia en el mercado, 204-1, 103-2 y 103-3: Prácticas de adquisición, 204-1|

El área de Suministros tuvo un año atípico en 2020 debido a las fluctuaciones de precios y suministro de materiales e insumos. No obstante, el gasto total alcanzó los R\$ 3.400 billones, incluso con el aumento del tipo de cambio del dólar y la inclusión de los proveedores de Portinari en nuestra base. En Colombia, la cifra fue de COL\$ 163,7 trillones.

Este buen resultado refleja nuestra estrategia de actuación en el mercado y nuestra visión de la responsabilidad social. Durante la pandemia, trabajamos más estrechamente con los proveedores, renegociando los plazos de pago y las condiciones comerciales, tanto en Brasil como en Colombia. De este modo, los proveedores de Duratex pudieron sostenerse durante un periodo de crisis y estuvieron preparados para la reanudación de los volúmenes.

No hubo cambios significativos en la estructura, propiedad o cadena de suministro de la empresa en el último año. El número total de proveedores utilizados por el sector de Adquisiciones en 2020 fue de 6.772. Hubo un ligero aumento en comparación con 2019, a pesar de la entrada de Portinari en el ámbito de las adquisiciones. Sin embargo, el 80,0%

del gasto fue consumido por menos de 500 proveedores, lo que permite, con una distribución tan planificada, mantener programas de control y gestión de riesgos en la cadena centrados en unas pocas empresas.

En Duratex Colombia teníamos 923 proveedores en 2020, de los cuales el 15,0% eran servicios y el 85,0% materias primas e insumos. Damos prioridad a los proveedores que están en las mismas localidades que nuestras plantas, facilitando la logística y promoviendo el desarrollo del entorno, en línea con nuestra política de desarrollo social. Así, el 28,0% del total de proveedores son locales.

El suministro de madera en Colombia es 100,0% nacional y tenemos un plan ordenación que garantiza el 50,0% de las necesidades de las fábricas. Las demás materias primas se producen en su mayoría en otros países, pero se adquieren a empresas nacionales, excepto papel y melamina.

A finales de año, la cadena de suministro colombiana tuvo que ajustarse a la nueva dinámica ante el crecimiento de la demanda y la escasez de materiales como

la melamina. A ello se sumó la situación del transporte marítimo de mercancías, afectado por la falta de contenedores, lo que incrementó los costes de la logística internacional. |102-10|

Evaluación de Proveedores

|103-2 y 103-3: Evaluación social de proveedores, 103-2 y 103-3: Evaluación ambiental de los proveedores, 103-2 y 103-3: Trabajo forzoso u obligatorio|

Buscamos ampliar el impacto social y medioambiental positivo de la empresa mediante el seguimiento, la supervisión y la mejora continuos de las actividades de toda la cadena de suministro, al tiempo que nos centramos en la toma de decisiones orientadas a un alto desempeño de gestión.

Para ello, contamos con una serie de políticas y programas, como el Programa de Gestión de Proveedores Duratex (GFD). Creado hace ocho años, el GFD evalúa a los socios estratégicos en función de criterios sociales, medioambientales, económicos y de calidad y trata de facilitarles las condiciones para promover cambios internos y gestionar los riesgos de la cadena de suministro. La evaluación abarca



7 dimensiones: ética y derechos humanos, laboral, cumplimiento, relación con el entorno, salud y seguridad, medioambiente y gestión.

Los proveedores de Duratex se clasifican en una matriz de criticidad, en función de los riesgos y la relevancia de la operación. Los que se consideran críticos y muy críticos se definen como estratégicos y se les invita a participar en el programa GFD, agrupados por área de operaciones.

Todo el proceso está asistido por una empresa consultora externa (Gestión Origami), que actúa principalmente como interfaz con los proveedores, especialmente en las evaluaciones y visitas in situ (realizadas a distancia en el ciclo 2020). De esta manera, buscamos garantizar evaluaciones imparciales sin que los sesgos comerciales o de cualquier otra naturaleza interfieran en la evaluación de los proveedores.

Todo el programa es definido, ajustado y validado por un Comité interno formado por las áreas de Adquisiciones, Sostenibilidad, Controles Internos y Comunicación – y puede tener la inclusión definitiva o temporal de otras áreas de la empresa. Los datos se presentan en el Informe de Resultados del GFD, elaborado anualmente.

En 2020, se han mapeado y seleccionado 220 proveedores. Del total, 192 contestaron el cuestionario de autoevaluación, lo que representa el 54,0% del gasto de Duratex (que supera los R\$ 1.800 billones anuales). Visitamos 34 empresas, en un modelo virtual debido a la pandemia.

Hemos mantenido un buen rendimiento medio en el programa, con una puntuación consolidada de 7,3 en una escala de 0 a 10. No hubo ningún proveedor con una puntuación inferior a 5 en el mapeo.

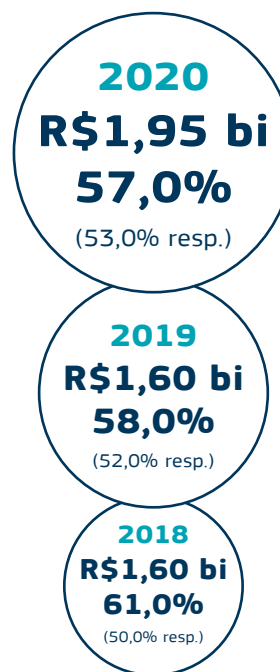
Todos los participantes recibieron informes con sugerencias de mejora. Reconocimos, con un premio y evento en línea, a los que destacaron por las mejores prácticas por categoría.

El programa no incluye la cadena de suministro colombiana, pero las empresas multinacionales que sirven a ambos países están integradas. La unidad colombiana tiene su propia metodología, que considera crítico al proveedor que presenta no conformidades capaces de comprometer la seguridad laboral o el medio ambiente, lo que genera un plan de acción.

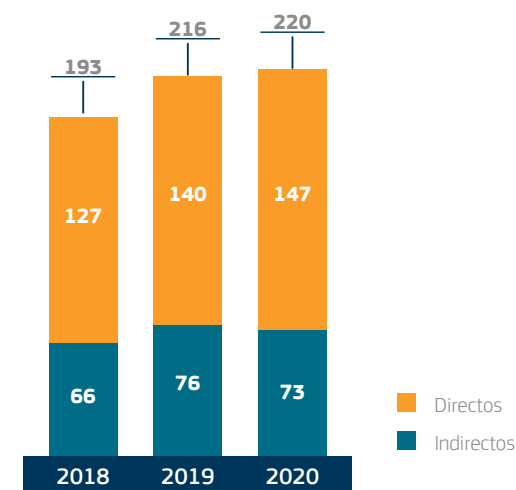
En paralelo al GFD, desde 2017, mantenemos un sistema de diligencia debida para la adquisición de madera. El objetivo es garantizar el cumplimiento de las le-

yes laborales, medioambientales, fiscales, funcionales, tributarias y de seguridad e higiene en el trabajo de la madera no certificada (incluidos fomentos), criterios que sirven de base para la futura certificación. Los proveedores que no cumplan los requisitos podrán firmar planes de acción para corregir las desviaciones o se les suspenderá el suministro hasta que se rectifique la situación, en función de la gravedad del problema. En casos extremos, el proveedor puede ser excluido.

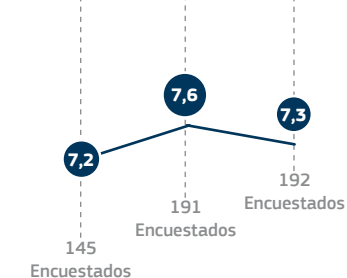
Representatividad en el gasto de los proveedores



Proveedores seleccionados para el GFD



Evolución del rendimiento*



* Puntuación de rendimiento (escala de 0 a 10).



CONOZCA MÁS SOBRE
el informe de Resultados del FGD 2020 **aquí.**

[103-2 y 103-3: Evaluación ambiental de proveedores]



Existencia de un sistema de gestión ambiental;



Ocurrencia de infracciones o denuncias ambientales;



Gestión y eliminación de residuos (iniciativas y metas de reducción);



Emisiones atmosféricas;



Biodiversidad (impacto de la operación en la biodiversidad y acciones de conservación);



Emisiones de GEI (iniciativas y metas de reducción de emisiones);



Ruido;

A través del programa GFD, en lo que respecta a la gestión vinculada a los pilares ESG, se tratan los siguientes temas:



Agua (acceso a agua de calidad y en la cantidad necesaria, nivel de consumo, metas de reducción del consumo, eliminación de efluentes e incidencia de vertidos significativos);



Origen ambiental de la madera (en el caso de los sectores que utilizan madera autóctona);



Eficiencia energética, matriz eléctrica, iniciativas destinadas al ahorro de energía (en el caso del sector de la Energía);



Utilización de materias primas renovables o recicladas;



Control del 2° nivel de la cadena;



Eficiencia del transporte (en el caso del sector del transporte);



Energía (acceso a la energía en la cantidad y calidad necesarias, nivel de consumo, objetivos de reducción del consumo, matriz energética); y



Iniciativas para la recuperación de productos y envases.

Soluciones para Mejor Vivir es nuestro diseño como empresa, que se basa en aportar bienestar a nuestros clientes. También es lo que nos guía en todas nuestras estrategias empresariales. Nuestro objetivo es orientar las inversiones, proyectos y esfuerzos para entender las necesidades de las personas y ofrecer, más que productos de calidad, soluciones.

Productos y Servicios

La tecnología y innovación guiaron el lanzamiento de productos y la mejora de la experiencia del cliente en 2020 en todas nuestras

divisiones de negocio, en línea con nuestra [estrategia de digitalización e innovación](#).

En cuanto a los productos, fuimos la primera – y hasta ahora la única – empresa en Brasil en anunciar paneles de madera revestidos y suelos laminados con protección antibacteriana y antiviral, incluyendo virus encapsulados, como el nuevo coronavirus.

En el ámbito de **Revestimientos Cerámicos**, una de las novedades es la **proximidad con el cliente**. Siguiendo una de las **mayores tendencias del comercio minorista mundial, la omnicanalidad** (que integra tiendas físicas y virtuales), las marcas Ceusa y Portinari lanzaron su primera **tienda inteligente** en Porto Alegre (RS).

Protekto Plus: el primer piso con protección antiviral en Brasil

Duratex es la primera empresa en Brasil en anunciar tableros de madera revestidos y suelos laminados con protección antibacteriana y antiviral, incluyendo virus encapsulados, como el nuevo coronavirus. La tecnología, lanzada en 2020, también protege contra las manchas y los malos olores causados por el moho, alargando la vida útil del producto.

Bautizada como *Protekto Plus*, la tecnología implica el uso de un aditivo con iones de

plata en su composición para potenciar el efecto antiviral y fue desarrollada por una empresa especializada en nanotecnología.

El producto fue probado y aprobado en laboratorios externos independientes, siguiendo las recomendaciones de la Agencia Nacional de Vigilancia Sanitaria (ANVISA), las metodologías ISO 21.702 (*Measurement of antiviral activity on plastics and other nonporous surfaces*) y EN 14.476 (*Chemical disinfectants and*

antiseptics – Quantitative suspension test for the evaluation of virucidal activity in the medical area), alcanzando el 99,9% en los siguientes minutos. En total, hay más de 100 modelos de paneles revestidos de la marca Duratex y otros 50 modelos de suelos laminados Durafloor con esta innovación.



El nuevo formato combina los recursos digitales con los convencionales en las tiendas físicas para ampliar y mejorar la experiencia del cliente. Los consumidores pueden tomar fotos digitalizadas del espacio que desean decorar o remodelar y las imágenes se proyectan en un panel que permite simular cualquier modelo de revestimiento de la marca, para tener una visión exacta de cómo quedará el ambiente una vez que esté listo. La previsión es instalar otras 50 unidades en los puntos de venta de los principales clientes.

Además de los avances en el área de la experiencia de adquisiciones, la División lanzó alrededor de 220 nuevos productos para las marcas Portinari y Ceusa.

Lo más destacado de estos lanzamientos fue el **gran formato**. Las colecciones de producción propia con **tamaños de 120 x 120 cm y 80 x 160 cm ofrecen mayor confort visual y limpieza al reducir las juntas entre piezas**, amplitud de los espacios y modernidad por sus patrones y diseños de materiales naturales diferenciados.

Estos **lanzamientos presentados por Ceusa** traen la **tecnología mono-ono, que produce lotes siempre con el mismo color** sin el riesgo de diferenciación de tonos por lote, y **monocalibre**, revestimientos rectificadas y gres porcelánico con un **único tamaño para todos los lotes**. La ventaja es que el tamaño indicado en el paquete es exactamente el tamaño en que se fabricó el producto, independientemente del lote.

En **Portinari**, la innovación tiene otro nombre: **Junta Seca**, una solución que permite que nuestros **revestimientos se coloquen sin ningún espacio entre las piezas**, simplemente tocando una pieza con otra, sin necesidad de lechada. Esto aporta amplitud al entorno, dando la sensación de un único panel y sin que se acumule suciedad entre las piezas. En 2020, no sólo las nuevas colecciones, sino la mayoría de los demás productos de la cartera empezaron a tener este diferencial técnico.

En la **División Deca**, lanzamos el **primer marketplace de la marca**, un proyecto que se aceleró con la pandemia y nos puso en contacto directo con nuestros clientes. Además, la línea de productos 2020 incluyó piezas firmadas por arquitectos como Arthur Casas, Ricardo Bello Dias, Osvaldo Tenório y Jader Almeida, combinando el diseño con la durabilidad y sostenibilidad.

La marca **Hydra** entró en la categoría de **purificadores de agua**, ofreciendo una línea de grifos eléctricos con purificadores, convirtiéndose en el primer producto 3 en 1 del mercado: agua caliente, fría y filtrada.

A lo largo del año, Deca también introdujo nuevos productos que proporcionan más comodidad e higiene, como los lavabos de alta tecnología y la cisterna integrada, en la que la descarga se activa mediante un sensor, simplemente pulsando el botón con las manos. En vista de los nuevos hábitos y necesidades de los consumidores a lo largo de 2020, Deca aceleró el desarrollo de accesorios metálicos que se activan mediante sensores de proximidad. Hay 6 nuevas líneas de productos que combinan todo el diseño de Deca con la última tecnología y son aptos para su uso en entornos residenciales o comerciales, proporcionando higiene y practicidad, sin sacrificar el diseño.

Cientes Conscientes |102-43|

Ayudar a los clientes a tomar decisiones conscientes y sostenibles forma parte de nuestra historia. Con esto en mente, desde 2013 contamos con el programa Deca ProÁgua, que se compromete a ayudar a los clientes residenciales, comerciales e industriales a hacer un uso más inteligente y eficiente del agua en sus hogares y negocios.

La propuesta consiste en ofrecer sugerencias de soluciones que ahorren agua o permitan su reutilización y puedan instalarse en el entorno elegido por el consumidor. Desarrollados por los profesionales de Deca, los proyectos se personalizan y elaboran tras estudiar los hábitos de consumo de los usuarios. Desde su creación, el programa ya ha completado más de 600 proyectos, 127 de los cuales se completarán en 2020.

Debido a la pandemia, tenemos que interrumpir los proyectos en curso y los programas in situ destinados a la concienciación y el uso sostenible de los recursos naturales, como el programa de eliminación consciente, como forma de garantizar la seguridad de nuestros profesionales y clientes. Las iniciativas se retomarán en el futuro.



Relación con Clientes

[102-43, 103-2 y 103-3: Presencia en el mercado]

Nuestra Manera de Ser y Hacer es dialogar con los clientes, un importante para entender las demandas y anticipar las tendencias. Como parte de nuestra política de relaciones, las divisiones de negocio tienen Comités de Clientes, que organizan reuniones presenciales cada tres meses con los principales socios de cada área. Debido a la necesidad de distancia social, en 2020 las reuniones empezaron a celebrarse por videoconferencia.

Debido a la agilidad y practicidad de este recurso – considerando que no todos los socios residen en la misma ciudad – las reuniones se han vuelto mensuales y más eficientes, tanto para fortalecer las relaciones como para obtener una visión más actualizada del sector y captar mejor las tendencias del mercado. Por lo tanto, mantendremos esta estrategia en el momento post-pandémico. Otra novedad de este año ha sido la creación de un SAC unificado para todas las marcas y Divisiones, que responde a una oportunidad de sinergia y estandarización en el servicio al cliente.

El estrechamiento de las relaciones con nuestros grupos de interés guió nuestras acciones en 2020 en todas las divisiones. Además de la atención a las demandas de los clientes, actuamos para proporcionar apoyo adicional ante la pandemia.

La División Madera ofreció formación en línea para ebanistas, arquitectos e influenciadores en Brasil y Colombia, para que pudieran conocer y emplear tableros, suelos y acabados con mayor seguridad. La relación se reforzó con la implantación de un modelo de ejecución comercial adaptado al servicio a distancia y, para ello, se realizaron 45 sesiones de formación con los equipos de campo a lo largo del año. Para reconocer a los arquitectos y diseñadores, la División lanzó el Premio Arqué, al que se presentaron 2.200 candidaturas y llegó a 478.000 personas en su primera edición.

La División Deca ofreció cursos gratuitos de cualificación en línea para instaladores hidráulicos de todo Brasil, con el fin de fomentar el desarrollo de profesionales directamente relacionados con los productos de la División. Hay 7 cursos de for-

mación de 15 horas, con teoría y práctica sobre temas como fontanería básica, temporizadores, sistemas de descarga, porcelanas, metales y duchas. Los miembros del Club Instaladores Deca/Hydra también acumulan puntos tras completar cada módulo, que pueden convertirse en descuentos y premios. La División también ha reforzado su colaboración con los clientes ofreciendo un mayor plazo de pago.

En Revestimientos Cerámicos, se celebraron reuniones diarias para supervisar la situación y se centró la atención en la planificación de acciones para impulsar las ventas, los envíos y la producción, además de ofrecer y proporcionar condiciones más fáciles a los clientes.

Revisamos los programas de beneficios para los clientes con el fin no sólo de preservar nuestra relación, sino de ampliarla. Realizamos lives en las redes sociales de las marcas Ceusa y Portinari, aportando contenidos para nuestros clientes y especificadores y preparamos sesiones de formación virtual con la ampliación del sistema de Educación a Distancia.



Unificación del SAC para todas las marcas y Divisiones;



Formación en línea para ebanistas, arquitectos e influenciadores en Brasil y Colombia, promovida por la División Madera;



Creación del Premio Arqué, por la División Madera, para reconocer a arquitectos y diseñadores;



Cursos gratuitos de cualificación en línea para fontaneros en Brasil, promovidos por la División Deca; y

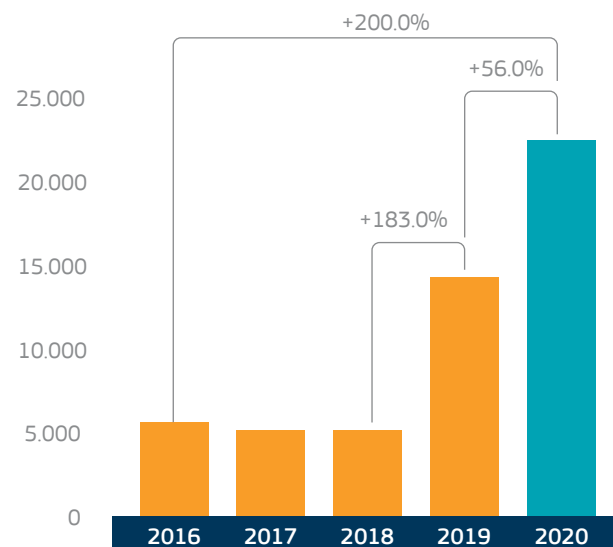


Lives en las redes sociales para promocionar las marcas Ceusa y Portinari.

Relación con Accionistas

Al ser una empresa que cotiza en bolsa, el área de Relación con Inversores de Duratex gestiona las relaciones con los accionistas e inversores en general. El área busca constantemente mejorar su relación con grupos específicos, como analistas bancarios y fondos de inversión, fondos de pensiones y accionistas individuales.

Accionistas individuales



En los últimos cinco años, Duratex ha ganado mucha visibilidad entre los accionistas individuales, con un aumento de más del 200% de este grupo en nuestra base. Este cambio requirió la mejora de los materiales, la revisión de la información en el sitio web de Relaciones con los Inversores e incluso nuevas formas de divulgación.

Para mantener el compromiso de nuestros accionistas, Duratex difunde los resultados cada trimestre y celebra teleconferencias abiertas en portugués e inglés con la participación del director general, el director financiero y los responsables de las divisiones de negocio. Además, para poner al día a sus accionistas sobre su estrategia y perspectivas, desde 2019 la empresa celebra el Duratex Day, con transmisión en vivo (a través de YouTube) en portugués e inglés, como evolución de su reunión pública anual. **[102-43]**

Siguiendo las determinaciones de la Carta Circular No. 7/2020-CVM/SEP, hemos divulgado a través de las comunicaciones de mercado todos los eventos públicos en los que nuestros ejecutivos abordan temas que pueden ser de interés para el gran público. Para que todo el mundo pue-

da acceder a esta información, la página web de Relación con Inversores incluye una pestaña de vídeo ([ver más aquí](#)), que guarda un historial de todos los eventos, así como curiosidades y procesos sobre las divisiones empresariales.

La empresa sigue de cerca los foros y debates sobre las expectativas y formas de divulgación de información, índices y calificaciones que pueden influir en la toma de decisiones de inversores e instituciones. Esto confirma el compromiso de Duratex con la búsqueda de las mejores prácticas de gestión y el compromiso con las iniciativas que puedan interferir en su negocio, tanto positiva como negativamente. **[102-15]**

También está atenta a las tendencias y debates relacionados con el tema de la sostenibilidad, cada vez más presente, y a la actitud de las empresas en relación con las necesidades de la sociedad. Para ello, en 2020 se iniciaron conversaciones para revisar la estrategia relacionada con el tema, buscando no sólo el compromiso con metas, sino también el compromiso de la empresa con métricas que están relacionadas con la materialidad y el propósito de Duratex. **[102-15]**



Natasha Utescher

Gerente de Relaciones con Inversores

Salud y Seguridad de los Consumidores

[103-2 y 103-3: Salud y seguridad de los consumidores, 416-1]

En Duratex, la preocupación y el compromiso con la salud del consumidor impregnan todos nuestros procesos. Los procedimientos adoptados por la empresa garantizan que los productos cumplan con normas internas más estrictas que los requisitos reglamentarios externos, y se certifican diariamente mediante pruebas realizadas por un departamento técnico cualificado, lo que garantiza el mejor rendimiento en el uso, una mayor durabilidad y la satisfacción del cliente.

En División Madera, todos los productos cumplen con los requisitos de las Normas Brasileñas (NBR) que certifican su calidad a través de pruebas estadísticas, cumpliendo con el 100% de las especificaciones. Como parte de la política de calidad de la empresa, participamos activamente en la revisión de las NBR a través de los comités técnicos de la Industria Brasileña del Árbol (IBÁ). Las empresas miembros discuten los temas de revisión con institutos y entidades de prestigio, como el Instituto de Investigación Tecnológica (IPT) y universidades de referencia.

En la División Deca, nuestros productos se desarrollan de acuerdo con las determinaciones de la Asociación Brasileña de Normas Técnicas (ABNT), tanto en lo que respecta a las normas generales como a las específicas de cada producto. Participamos en los comités de estudio de los segmentos en los que actuamos, en el Programa Brasileño de Calidad y Productividad del Hábitat (PBQP-H) - en el que se analizan los productos de la construcción civil -, en el programa de etiquetado de duchas eléctricas del IPT y en las certificaciones obligatorias del INMETRO para los grifos con filtro de agua.

Las baldosas de gres porcelánico de Ceusa y Portinari cuentan con certificados de calidad emitidos por las auditorías de conformidad realizadas en los procesos de producción. Las auditorías se realizan trimestralmente mediante pruebas de laboratorio en instituciones certificadas por el INMETRO, en las que se evalúa el cumplimiento de los requisitos de las normas técnicas y reglamentos vigentes.

Homenajes

[103-2 y 103-3: Fiscalidad, 207-1, 207-2]

El propósito del área fiscal de la empresa es asegurar el cumplimiento estratégico a través de la implementación de procesos inteligentes que garanticen la información sostenible y la eficiencia fiscal en las operaciones, compartiendo y gestionando los resultados de manera asertiva y transparente.

El área es responsable de la gestión de los asuntos fiscales; del cálculo y pago de los impuestos, evaluación y aplicación de las oportunidades, gestión de los riesgos, cumplimiento de las inspecciones y realización de los procedimientos administrativos y judiciales, además de las iniciativas institucionales con los organismos públicos y las entidades del sector. La gobernanza fiscal de Duratex se concentra en las áreas de Impuesto de Sociedades, Centro de Servicios Compartidos (CSC) y Jurídico Fiscal.

El objetivo del área fiscal para los próximos años es automatizar los procesos de cálculo y pago de impuestos, con el fin de aportar más seguridad, rapidez y sostenibilidad a la información, así como el registro seguro de los procesos y mantenimiento de la información y documentación.

Además, en este plan de transformación, actuamos más estrechamente con las entidades de representación del sector y los organismos públicos, con el fin de anticiparnos a los posibles impactos y seguir las nuevas decisiones y tendencias. En este sentido, se han creado 2 unidades específicas en 2020: la Coordinación de Tax Innovation y la Coordinación de Relaciones Gubernamentales e Institucionales. [207-3]

Nuestras conductas en el ámbito Fiscal se rigen por las siguientes directrices:

1

Actuación 100% integrada con las políticas internas (Nuestra Manera de Ser y Hacer);

2

Procesos eficientes y sostenibles;

3

Actuación integrada a la empresa como un socio comercial y no como un *back office*;

4

Informes transparentes y análisis de datos y hechos para obtener dictámenes;

5

Mantenimiento del cumplimiento fiscal de la empresa; y

6

Reclamación judicial de impuestos indebidamente cobrados.

Desempeños Económico y Financiero

Ingresos Netos

La rápida recuperación de la demanda y los ajustes de precios que se produjeron a lo largo de 2020 permitieron a la empresa compensar el impacto del parón económico del año y cerrar 2020 con R\$ 5.879,6 millones de ingresos netos, un volumen un 17,3% superior respecto a 2019. Destaca la expansión de las ventas a los mercados exteriores, del 26,9% respecto al año anterior, como consecuencia de la conquista de nuevos mercados desde principios de 2020.

Flujo de Caja

Cerramos el año con un resultado récord: la empresa generó R\$ 1.128,8 millones de Flujo de Caja Libre Sostenible (ex proyectos), cuando se excluyen los eventos no recurrentes, incluyendo la inversión en el proyecto de construcción de LD Celulose. El capital circulante alcanzó los R\$ 484,7 millones al final de 2020, un 179,2% más que en el año anterior. Este resultado es un reflejo de la reducción de 50 días en el ciclo de conversión de efectivo, con énfasis en el trabajo continuado con los proveedores, la reducción de los niveles de existencias de productos acabados y la mejora del plazo medio de cobro, incluso con el impacto de los aplazamientos de los clientes en el 2º trimestre, los meses más críticos de la pandemia.

Inversiones

A lo largo de 2020, las inversiones alcanzaron R\$ 487,4 millones, de los cuales R\$ 302,1 millones fueron en activos Inmovilizado material e intangibles. Este monto incluye, entre otras operaciones, la inversión de R\$ 5,4 millones en la nueva línea de Revestimientos Cerámicos (iniciada en 2019), R\$ 185,3 millones en la formación de activos biológicos y R\$ 20,5 millones para la adquisición de terrenos ubicados en la región de Itapetinga (SP). Esta adquisición reducirá aún más los costes de producción de tableros de madera, teniendo en cuenta la disminución del radio medio entre el bosque y la fábrica.

Reforzando el enfoque en la estrategia de diferenciación, se invirtieron R\$ 55 millones en la compra de equipos de Baja Presión (BP) para la División Madera. El equipo debería entrar en funcionamiento en octubre de 2021 y permitirá ampliar la capacidad de recubrimiento de láminas en bruto, sin que ello afecte a la capacidad nominal.

También hicimos una importante aportación para la construcción de nuestra unidad de pulpa soluble en Minas Gerais, LD Celulose, por un monto de R\$ 523,1 millones.

|103-2 y 103-3: Desempeño económico|

Endeudamiento

Al final del año, la Deuda Neta ascendió a R\$ 1.477,3 millones, lo que resultó en una disminución de la ratio de apalancamiento a 1,2 x Deuda Neta/Ebitda Ajustado Corriente en los últimos 12 meses, por debajo de la ratio de 1,9 x Deuda Neta/Ebitda Ajustado Corriente visto en 2019. Este descenso se basa en los récords operativos consecutivos, la fuerte generación de efectivo y el aumento del 41,7% del EBITDA Ajustado y Recurrente en 2019.

Ante la pandemia, Duratex recaudó R\$ 1.600 millones como forma de asegurar la liquidez en un año de incertidumbre, incluso para garantizar la continuidad de los proyectos. Dados los resultados históricos en 2020, reevaluamos nuestra deuda en línea con nuestra estrategia de gestión del



pasivo para reducir el coste de la deuda y aumentar el plazo de liquidación. Así, pagamos por adelantado parte de lo que se recaudó al principio de la crisis, por un importe principal de R\$ 510 millones acumulado del año. El coste medio de la financiación terminó el año en el 147,3% del CDI (2,95% anual) y el vencimiento medio es de 3,2 años.

Valor Añadido |201-1|

Desempeño económico

En el acumulado anual, el valor añadido ascendió a R\$ 2.201,1 millones. De este monto, R\$ 620,3 millones (28,2%) se pagaron a los gobiernos federal, estaduais y municipales en forma de impuestos y contribuciones.

Distribución del Valor Añadido (DVA) 201-1	2020	2019	2018
	En millones de reales		
Monto total a distribuir	2.201,1	2.001,7	2.101,4
Empleados (remuneración, beneficios y cargas sociales)	858,6	790,6	776,9
Administración pública (impuestos, tasas y contribuciones)	620,3	542,6	620,5
Financiación (interés y rentas)	268,3	262,9	272,2
Accionistas (rendimiento del capital)	454,0	405,7	431,8

Objetivos de la Estrategia de Sostenibilidad 2025 |102-15|

Pilar	Tema	Meta	Estado	Comentarios
Personas	CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO DE LOS TRABAJADORES	Tener una tasa de frecuencia con baja igual o inferior a uno para los empleados propios y terceros.		Hube reducción del 14,2% en la Tasa de Frecuencia de Accidentes, llegando al 1,8.
		Tener un índice igual o superior al 85,0% de adhesión a la nueva cultura.		Los indicadores calculados por consultores independientes ya han superado el objetivo previsto. Esta meta está en fase de revisión.
		Estar entre las mejores empresas para trabajar.		La última encuesta se realizó en 2019 y cumplió con las expectativas (se produce cada 2 años). La próxima encuesta está prevista para 2021.
		Tener el 80,0% de los líderes reconocidos por el diálogo franco y abierto y por el desarrollo de las personas.		Resultado medido por la evaluación de las competencias realizadas en el año.
		Tener el 70,0% de las vacantes llenas internamente.		Con la consolidación de la Nuestra Manera de Ser y Hacer y evaluación cualitativa de la cultura que se realiza periódicamente, se está revisando el proceso de selección y se están desarrollando e implementando nuevas acciones para la evolución del indicador.
	INVOLUCRACIÓN DE CLIENTES Y CONSUMIDORES	Tener el 50,0% de la cartera de productos desarrollados en el modelo de co-creación (10,0% en RC).		Hemos superado las expectativas de co-creación en los negocios de madera y revestimientos cerámicos para suelos y paredes y llevado a cabo importantes iniciativas en Deca dirigidas al desarrollo de la cartera.
		Tener el 90,0% de los ebanistas, fontaneros, electricistas y alicatadores calificados/formados.		Incluso en un año atípico, fue posible reinventar los contenidos y herramientas para llegar a nuestras partes interesadas. Se formaron más de 10.800 personas, teniendo en cuenta las tres divisiones de negocio. En Revestimientos Cerámicos se está estructurando un nuevo proyecto de formación y relación para acercarse aún más al público.
		Ser la marca preferida por el 60,0% de los ebanistas y alicatadores y 70,0% de los fontaneros y electricistas.		Las acciones de involucración con los profesionales aumentaron la proximidad con estos públicos. Se destacan los excelentes comentarios del Club Duratex, División Madera.
		Tener un 20,0% de ingresos de los PAAT Madera proveniente de nuevos servicios.		Se han ampliado los ingresos de los PAAT por los servicios prestados por Durafloor, superando las previsiones.
		Tener el reconocimiento de los atributos de la sostenibilidad e innovación por parte del 90,0% de los consumidores en el mercado interno.		En Madera, se destaca la valoración positiva de ebanistas, arquitectos y clientes en el Premio Arqué, la iniciativa de Duratex para fomentar la innovación y creatividad. En la División Deca, se produjo un aumento de los ingresos procedentes de los nuevos productos.
	Tener el reconocimiento de los atributos de la sostenibilidad e innovación por parte del 50,0% de los clientes en el mercado externo.		Los retos para esta meta están siendo revisados, considerando que Duratex ya ha madurado en varios aspectos relacionados con el mercado exterior.	
	RELACIÓN CON LAS COMUNIDADES Y DESARROLLO LOCALES	Tener el 80,0% de aprobación del proceso de compromiso con la comunidad.		Se suspendieron las Ruedas de Diálogo en este ciclo debido a la pandemia de COVID-19. Por ello, no se realizó la encuesta a las comunidades locales.
		Tener el 100,0% de los gerentes expuestos a una experiencia en la comunidad local.		Con el escenario de la pandemia, los gestores no pudieron participar activamente en las iniciativas en las comunidades locales y en los Ruedas de Diálogo; sin embargo, se involucraron en las iniciativas de apoyo a la lucha contra el COVID-19.
		Tener 10 empleados por unidad operativa como agentes de implicación calificados para dialogar con la comunidad		El Programa de Agentes Populares ha formado y calificado a grupos de agentes en todas las unidades de negocio y, en 2020, incluyó las nuevas unidades de Revestimientos Cerámicos.
		Influir en 2 políticas públicas (aprobadas) por lugar donde está presente Duratex.		Actuamos en la articulación y preparación del primer Plan Municipal para hacer frente a la explotación sexual de los niños y adolescentes en João Pessoa.
		Tener el 75,0% del reconocimiento del atributo de responsabilidad socioambiental en las comunidades donde están presentes las unidades operativas.		Las encuestas de percepción en las comunidades se interrumpieron debido a la pandemia.
		Medir y comunicar los impactos positivos en el 100,0% de las comunidades donde están presentes las unidades operativas.		A través de nuestra sistemática comunicación interna y externa, el plan de inversión social de la empresa es transparente y accesible, así como los resultados obtenidos a nivel local.

Pilar

Tema

Meta

Estado

Comentarios

Procesos

ECO-EFICIENCIA

Reducir el consumo relativo de agua en un 10,0% (20,0% en RC).



Reducir la eliminación relativa de los residuos en los vertederos en un 20,0% (100,0% en la RC).



Tener el 95,0% de la matriz energética de fuentes renovables para la generación de energía térmica en Tableros (hasta 2018).



Reducir el consumo relativo de energía en RC en un 20,0%.



Considerar los criterios socioambientales en un 100,0% el desarrollo de nuevos proyectos.



Realizar la Evaluación del Ciclo de Vida (ECV) del producto con el mayor volumen de cada negocio.



Implementar el programa socioambiental en hasta 2 años en las empresas adquiridas



CAMBIO CLIMÁTICO

Reducir las emisiones absolutas de GEI de Duratex en un 25,0% (Alcance 1).



Reducir las emisiones relativas de GEI de Paneles en un 50,0% (Alcance 1).



Reducir las emisiones relativas de GEI de Deca e Hydra en un 10,0% (Alcance 1).



Aumentar la medición de las emisiones del Alcance 3 en un 50,0%.



ORDENACIÓN SOSTENIBLE DE FLORESTAS

Reducir el uso de plaguicidas por hectárea de plantación efectiva en un 5,0%, manteniendo los niveles de producción deseables.



Reducir el consumo de agua de riego por hectárea de plantación en un 50,0%.



Influir en la conectividad regional del 100,0% de los dueños de las zonas de conservación vecinas de más de 500 hectáreas y en un radio de 2 km.



Tener el 100,0% de las comunidades involucradas en planificación de la cosecha.



Doblar las bases genéticas.



Garantizar que el 100,0% de la ordenación de las áreas propias es certificada.



Aumentar la masa seca por hectárea en un 10,0% (para 2035).



Tener el 80,0% de las áreas fomentadas estén certificadas (para 2035).



La representatividad del negocio de Tableros en términos de consumo absoluto de agua, incluso con la entrada del negocio de Portinari en Revestimientos Cerámicos, sigue siendo la mayor para la empresa. La evolución del consumo relativo en Tableros ya ha superado significativamente la meta del año, factor que ha repercutido en los resultados de la empresa en general para este indicador.

Hubo una evolución significativa de este indicador, en relación con la previsión, en las 3 divisiones de negocios.

El consumo de energía procedente de fuentes renovables para la generación de energía térmica en Tableros ya ha superado el objetivo fijado.

El negocio Cerámica representaran un porcentaje significativo en cuanto al consumo absoluto de energía de las Divisiones Deca Revestimientos Cerámicos y hubo una reducción significativa en el consumo absoluto y relativo para el año.

Se está analizando el enfoque de los criterios socioambientales en el desarrollo de nuevos proyectos.

A continuación de los proyectos de Evaluación del Ciclo de Vida ya realizados en Metales y Cerámica, en 2020 revisamos el sistema y discutimos las mejoras para la ampliación de la evaluación en Revestimientos Cerámicos. Durante el año, realizamos el inventario del ciclo de vida y la evaluación del impacto ambiental de los tableros de MDF de 15 mm.

Se ha concluido la primera fase de aplicación del Programa Social y Ambiental en Portinari.

Hemos superado el objetivo fijado para las unidades implicadas en la proyección realizada en el momento de definir la Estrategia de Sostenibilidad. Estamos revisando nuestros objetivos de emisiones de gases de efecto invernadero en consonancia con la planificación estratégica de Duratex y el reto mundial de reducir las emisiones. Las nuevas metas de emisiones se publicarán en 2021.

El progreso en la reducción de emisiones relativas por división de negocio está superando el plan. Estamos revisando nuestros objetivos de emisiones de gases de efecto invernadero en consonancia con la planificación estratégica de Duratex y el reto mundial de reducir las emisiones. Las nuevas metas de emisiones de Duratex se publicarán en 2021.

Hemos ampliado la evaluación de las emisiones procedentes del tratamiento de los residuos de las unidades industriales, así como la contabilización de las de la producción de materias primas y transporte de productos acabados y se ha ampliado la contabilización de las emisiones procedentes de la eliminación de residuos.

La reducción del uso de plaguicidas superó el objetivo del año. Se destaca la evolución en la calidad de los procesos y la tecnología de aplicación.

Meta superada continuamente.

Se realizó un análisis de las zonas circundantes (5 km) de las explotaciones de Duratex y no se encontraron fragmentos de vegetación autóctona de más de 500 ha. Se realizarán nuevos análisis a medida que se adquieran o alquilen otras zonas.







La implicación con este público ha superado la meta del año. Tenemos procedimientos para gestionar los posibles impactos sociales y hemos implementado una aplicación para facilitar la interfaz con la comunidad.

La expansión de las bases genéticas se está haciendo de acuerdo con la planificación, de forma inherente al negocio forestal, superando la meta.




El 97,5% de las áreas propias están certificadas. Cinco explotaciones se incluyeron en el ámbito certificado en 2020. El resto de las áreas son fincas recién adquiridas o con bosques jóvenes.

La expansión de masa seca se está haciendo de acuerdo con la planificación, de forma inherente al negocio forestal, superando la meta.

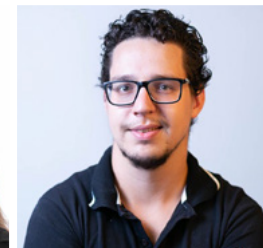
A lo largo de 2020, se desarrollaron acciones con el 1er grupo de productores, con el fin de adaptarlos a los requisitos de la certificación. La auditoría externa fue concluida en noviembre de 2020 y se recomendó la certificación para el 20,1% de las áreas.

Pilar	Tema	Meta	Estado	Comentarios
Procesos	CADENA DE SUMINISTRO RESPONSABLE	Tener el 80,0% de los proveedores estratégicos con índice de rendimiento igual o superior a 8.		El 59,0% de los proveedores críticos tienen una puntuación superior a 7 y el 25,0% de ellos tienen una puntuación superior a 8. En este ciclo se incluyeron los nuevos proveedores del negocio de revestimientos cerámicos. El escenario de la pandemia dificultó la evolución e incluso provocó el retroceso de la puntuación de algunos proveedores. La media global fue de 7,3.
		Tener el 100,0% de las adquisiciones estratégicas considerando criterios socioambientales.		Entre los procesos de adquisiciones estratégicas, el 100,0% de ellos fueron evaluados con criterios sociales y ambientales.
		Hacer que el 100,0% de los proveedores críticos sean evaluados hasta el 2º nivel de la cadena de suministro.		Se ha desarrollado una metodología de análisis para el segundo nivel de la cadena. Entre los proveedores críticos de Duratex, el 19,0% tiene programas formales para evaluar sus respectivas cadenas de suministro y el 57,0% realiza evaluaciones ocasionales de la gestión de los proveedores.
PRODUCTOS Y SERVICIOS	PRODUCTOS Y SERVICIOS	Tener el 100,0% de los productos de Madeira con E2 reducido para el 2018 y con E1 para el 2021.		La migración al E2 reducido se ha aplicado desde 2018, y las emisiones siguen estando bajo control. Para el E1, los plazos de cumplimiento están en discusión.
		Desarrollar dos alternativas de materias primas renovables para la fabricación de productos Deca e Hydra.		El uso de materias primas renovables para componentes de productos Deca e Hydra está en la fase de pruebas.
		Tener un ingreso de R\$ 20 millones por los servicios de ProÁgua.		El programa está activo; sin embargo, no se ha alcanzado la meta prevista para el año.
		Tener el 100,0% de la cartera de metales acabados y inodoros Deca eco-eficientes.		El 100,0% de los grifos y duchas de los baños son eco-eficientes y el 32,0% de los inodoros son de alto rendimiento.
		Tener el 25,0% del volumen de ventas de Hydra de productos eco-eficientes.		Trabajamos continuamente en la difusión de esta categoría de productos en las redes sociales y en los puntos de venta.
		Liderar la implementación de un modelo de logística inversa.		A lo largo de los años se han desarrollado proyectos piloto de logística inversa. Se está revisando nuestra posición al respecto.

Compromisos internos para 2020:

-  Cumplidos o superados, con las actividades planificadas realizadas.
-  Cumplidos parcialmente, con actividades previstas parcialmente realizadas.
-  No cumplidos, con las actividades planificadas aplazadas o no realizadas.

ANEXOS GRI



102-8 – Información sobre empleados y otros trabajadores

102-8 – Información Sobre Empleados y Otros Trabajadores

	2020				2019				2018			
	Brasil ⁽¹⁾		Colombia ⁽²⁾		Brasil		Colombia		Brasil		Colombia	
	Número de empleados	Porcentaje (%)	Número de empleados	Porcentaje (%)	Número de empleados	Porcentaje (%)	Número de empleados	Porcentaje (%)	Número de empleados	Porcentaje (%)	Número de empleados	Porcentaje (%)
Hombres	10.225	80,1	424	79,0	8.181	82,7	436	80	8.804	83,1	424	79,3
Mujeres	2.533	19,9	113	21,0	1.716	17,3	108	20	1.791	16,9	111	20,8
Total	12.758	100	537	100	9.897	100	544	100	10.595	100	535	100

(1) Los datos incluyen a todos los empleados contratados bajo el Código Laboral (CLT) y los aprendices. Considerando también que, en 2020, informamos los datos de todo el negocio de Revestimientos Cerámicos, incluyendo las marcas Ceusa y Portinari, lo que llevará a un aumento del total de HC.

2) No incluye aprendices.

Número de Empleados en las Operaciones de Brasil y Colombia, por Contrato Laboral

	2020				2019				2018			
	Brasil ⁽¹⁾		Colombia ⁽²⁾		Brasil		Colombia		Brasil		Colombia	
	Número de empleados	Porcentaje (%)	Número de empleados	Porcentaje (%)	Número de empleados	Porcentaje (%)	Número de empleados	Porcentaje (%)	Número de empleados	Porcentaje (%)	Número de empleados	Porcentaje (%)
Indeterminado	12.372	97,0	276	51,4	9.420	95,2	283	52,0	10.315	97,4	297	55,5
Determinado	386	3,0	261	48,6	477	4,8	261	48,0	280	2,6	238	44,5
Total	12.758	100	537	100	9.897	100	544	100	10.595	100	535	100

(1) Los datos incluyen a todos los empleados contratados bajo el Código Laboral (CLT) y los aprendices.

(2) No incluye aprendices.



Número de Empleados en Operaciones de Brasil y Colombia, por Tipo de Contrato Laboral y Sexo

	2020								2019								2018							
	Brasil				Colombia				Brasil				Colombia				Brasil				Colombia			
	Jornada completa	Porcentaje (%)	Media jornada	Porcentaje (%)	Jornada completa	Porcentaje (%)	Media jornada	Porcentaje (%)	Jornada completa	Porcentaje (%)	Media jornada	Porcentaje (%)	Jornada completa	Porcentaje (%)	Media jornada	Porcentaje (%)	Jornada completa	Porcentaje (%)	Media jornada	Porcentaje (%)	Jornada completa	Porcentaje (%)	Media jornada	Porcentaje (%)
Hombres	10.013	80,9	212	54,9	192	69,6	232	88,9	7.864	83,5	317	66,5	206	72,8	230	88,0	8.335	83,8	469	72,8	222	74,7	202	84,9
Mujeres	2.359	19,1	174	45,1	84	30,4	29	11,1	1.556	16,5	160	33,5	77	27,2	32	12,0	1.616	16,2	175	27,2	75	25,3	36	15,1
Total	12.372	100	386	100	276	100	261	100	9.420	100	477	100	283	100	261	100	9.951	100	644	100	297	100	238	100

Número de Empleados en Brasil, por Contrato Laboral y Región

	2020				2019				2018			
	Brasil		Brasil		Brasil		Brasil		Brasil		Brasil	
	Duración indefinida	Porcentaje (%)	Duración determinada	Porcentaje (%)	Duración indefinida	Porcentaje (%)	Duración determinada	Porcentaje (%)	Duración indefinida	Porcentaje (%)	Duración determinada	Porcentaje (%)
Nordeste	3.040	24,6	128	33,2	2.254	23,9	99	20,8	2.334	23,5	77	12,0
Sureste	6.904	55,8	211	54,7	6.425	68,2	348	73,0	6.517	65,5	167	25,9
Sur	2.428	19,6	47	12,2	741	7,9	30	6,3	1.100	11,1	400	62,1
Total	12.372	100	386	100	9.420	100	477	100	9.951	100	644	100

Número de Empleados en Colombia, por Contrato Laboral y Región

	2020				2019				2018			
	Colômbia		Colômbia		Colômbia		Colômbia		Colômbia		Colômbia	
	Duración indefinida	Porcentaje (%)	Duración determinada	Porcentaje (%)	Duración indefinida	Porcentaje (%)	Duración determinada	Porcentaje (%)	Duración indefinida	Porcentaje (%)	Duración determinada	Porcentaje (%)
Planta Barbosa	88	31,9	70	26,8	100	35,3	73	28,0	117	39,4	61	25,6
Planta Yarumal	76	27,5	112	42,9	78	27,6	107	41,0	88	29,6	90	37,8
Planta Manizales	6	2,2	67	25,7	6	2,1	70	26,8	4	1,3	72	30,3
Principal e regionais	106	38,4	12	4,6	99	35,0	11	4,2	88	29,6	15	6,3
Total	276	100	261	100	283	100	261	100	297	100	238	100

Nota: En este caso, los datos se consideran según la distribución regional de las fábricas y los bosques (Barbosa, Yarumal, Manizales, etc.).



Número de Empleados en Operaciones de Brasil y Colombia, por Tipo de Contrato Laboral y Sexo

	2020								2019								2018							
	Brasil ⁽¹⁾				Colombia ⁽²⁾				Brasil ⁽¹⁾				Colombia ⁽²⁾				Brasil ⁽¹⁾				Colombia ⁽²⁾			
	Jornada completa ⁽⁵⁾	Porcentaje (%)	Media jornada ⁽⁴⁾	Porcentaje (%)	Jornada completa ⁽⁵⁾	Porcentaje (%)	Media jornada ⁽⁴⁾	Porcentaje (%)	Jornada completa ⁽⁵⁾	Porcentaje (%)	Media jornada ⁽⁴⁾	Porcentaje (%)	Jornada completa ⁽⁵⁾	Porcentaje (%)	Media jornada ⁽⁴⁾	Porcentaje (%)	Jornada completa ⁽⁵⁾	Porcentaje (%)	Media jornada ⁽⁴⁾	Porcentaje (%)	Jornada completa ⁽⁵⁾	Porcentaje (%)	Media jornada ⁽⁴⁾	Porcentaje (%)
Hombres	10.061	80,9	164	52,2	424	79,0	-	-	8.064	83,6	137	51,3	436	80,1	-	-	8.644	83,6	160	61,8	424	79,3	-	-
Mujeres	2.383	19,1	150	47,8	113	21,0	-	-	1.586	16,4	130	48,7	108	19,9	-	-	1.692	16,4	99	38,2	111	20,7	-	-
Total	12.444	100	314	100	537	100	-	-	9.650	100	267	100	544	100	-	-	10.336	100	259	100	535	100	-	-

(1) Los datos incluyen a todos los empleados contratados bajo el Código Laboral (CLT) y los aprendices.

(2) No incluye aprendices.

(3) Entre 150 y 220 horas de trabajo al mes.

(4) Hasta 120 horas de trabajo al mes en Brasil.

(5) En Colombia, el trabajo a jornada completa genera un total de 240 horas mensuales. No hay empleados a media jornada.

102-34 – Naturaleza y número total de preocupaciones críticas

Manifestaciones Recibidas por la Oficina del Mediador

	2020	2019	2018
Empleados			
Total de manifestaciones recibidas	242	298	378
Manifestaciones tramitadas por el procedimiento oficial del Mediador ⁽¹⁾	213	251	304
Cuestiones derivadas de las manifestaciones transmitidas	206	251	338
Proveedores			
Total de manifestaciones recibidas	38	60	70
Manifestaciones tramitadas por el procedimiento oficial del Mediador ⁽¹⁾	29	45	53
Manifestaciones dirigidas al trámite a través del canal de primera instancia	9	10	11
Manifestaciones que no han sido abordadas	5	5	6
Las cuestiones generadas por las manifestaciones tramitadas formalmente por el Mediador	29	45	53

(1) Las demás manifestaciones recibidas no fueron abordadas por falta de información, retirada del manifestante, resolución ante el proceso de la Oficina del Mediador o remisión a la vía de primera instancia.

Manifestaciones Abordadas por el Mediador por Tipo (%)

	2020	2019	2018
Consulta	0,7	1,0	2,6
Crítica	86,8	77,8	79,3
Denuncia	12,5	21,2	15,9
Elogio	0	0	2,0
Sugerencia	0	0,3	1,6
Total	100	100	100

Denuncias Recibidas por la Oficina del Mediador por Status

Unidad operativa	2020	2019	2018
Bajo investigación	19	18	21
No concluyente	12	15	11
No investigadas ⁽¹⁾	0	7	4
Procedentes	10	25	13
Improcedentes	-	17	13
Total	41	82	62

(1) Denuncias relacionadas con casos ya examinados o que no contenían suficiente información para la investigación.

202-1 – Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local

Operaciones en Brasil

Ratio del Salario de Categoría Inicial Frente al Salario Mínimo

	2020		2019		2018	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número de empleados que reciben el salario de categoría mínimo	882	661	803	423	587	498
Importe más bajo pagado como salario de categoría mínimo (R\$)	1.060	1.060	1.007	1.007	954	954
Salario mínimo nacional (R\$)	1.045	1.045	998	998	954	954
Ratio del salario de categoría inicial frente al salario mínimo (%)	101,4	101,4	101,0	101,0	100,0	100,0

Operaciones Colombia

Ratio del Salario de Categoría Inicial Frente al Salario Mínimo

	2020		2019		2018	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número de empleados que reciben el salario de categoría mínimo	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Importe más bajo pagado como salario de categoría mínimo (COL\$)	960.022	960.022	903.125	828.116	849.600	849.600
Salario mínimo nacional (COL\$) ⁽¹⁾	877.803	877.803	828.116	828.116	781.242	781.242
Ratio del salario de categoría inicial frente al salario mínimo (%)	109,4	109,4	109,0	100,0	108,7	108,7

(1) El salario mínimo en Colombia es definido por el gobierno y los sindicatos en enero de cada año.

204-1 – Proporción de gasto en proveedores locales

Operaciones en Brasil

Proporción de Gasto en Proveedores (en R\$)

	2020	2019	2018
Total de gastos con proveedores	3.338.674.230,7	2.701.312.844,1	2.635.900.406,9
Gastos en proveedores locales	727.131.669,5	584.114.888,5	499.955.443,0
Porcentaje de gasto en proveedores locales (%)	21,8	21,6	19,0

Operaciones Colombia

Proporción de Gasto en Proveedores (en COL\$)

	2020	2019	2018
Total de gastos con proveedores	163.727.103.837,0	175.329.182.351,0	196.492.308.500,0
Gastos en proveedores locales	46.484.594.798,0	40.155.736.820,0	10.040.287.185,0
Porcentaje de gasto en proveedores locales (%)	28,4	22,9	5,1

205-3 – Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas

Casos de Corrupción Privada⁽¹⁾

	2020	2019	2018
Casos justificados	–	–	2
Casos injustificados	–	1	2
Casos no concluyentes	–	1	–
Casos no investigados ⁽²⁾	–	–	2
Casos bajo investigación	–	–	–
Total de denuncias recibidas relacionadas a los casos de corrupción privada	–	2	6

(1) Duratex no registra ningún caso de corrupción pública. Las denuncias hechas abordan la corrupción privada relacionada con la mala conducta y la recepción de beneficios indebidos. También informamos de que ninguno de los casos justificados ha tenido un impacto material en los estados financieros y la información de la empresa.

(2) Casos no investigados: denuncias que no proporcionaron suficiente información para abrir el proceso de investigación.



207-4 – Presentación de informes país por país (Fiscalidad)

Todas las jurisdicciones fiscales en las que las entidades incluidas en los estados financieros consolidados auditados de la organización o información financiera inscrita en el registro público, se consideran residentes a efectos fiscales.

	Perú	EE.UU.	Bélgica	Argentina	Colombia
i. Nombres de las entidades residentes;	Duratex Andina S.A.C.	Duratex North America INC.	Duratex Europe N.V.	Griferia Sur S.A.	Tablemac S.A.
ii. Actividades principales de la organización;	Venta de productos de madera transformada y porcelana y metales sanitarios.	Venta de productos industrializados de madera y porcelana y metales sanitarios	Oficina estrictamente administrativa, sin operaciones.	Actividades cerradas	Fabricación y venta de productos de madera transformada y porcelana y metales sanitarios.
iii. Número de empleados y base de cálculo de este número;	1, a través de la nómina	3, a través de la nómina	Ningún, operaciones cerradas. Compliance rea-lizado por terceros.	Ningún, operaciones cerradas. <i>Compliance</i> realizado por terceros (Convexia).	537 empleados y 20 pasantes, a través de la nómina.
iv. Ingresos por ventas de terceros;	5.018.334,1	121.126.415,9	-	-	585.049.974,6
v. Ingresos por operaciones intragrupo con otras jurisdicciones fiscales;	-	-	-	-	-
vi. Beneficios/(pérdidas) antes de impuestos;	156.934,5	-2.590.784,7	3.863.747,7	1.160.144,1	96.952.810,8
vii. Activos materiales distintos del efectivo y equivalentes al efectivo;	846.728,2	62.295.838,3	84.199.019,8	-	545.844.843,9
viii. Impuesto de sociedades pagado en efectivo;	-49.828,0	-451.670,6	-687,7	-	-29.771.255,5
ix. Impuesto de sociedades aplicado a los beneficios/pérdidas;	-49.828,0	165.806,9	54.821,8	-	-25.578.282,5
x. Razones de la diferencia entre el impuesto de sociedades aplicado al beneficio/pérdida y el impuesto debido si se aplica la tasa impositiva legal al beneficio/pérdida antes de impuestos.	Gastos extraordinarios no deducibles	N.A.	Participación en los resultados de filiales	Resultado de la reversión de provisiones	Ajustes temporales (provisiones y activos biológicos)
Período de tiempo cubierto en la información informada en Contenido 207-4.	EF2020	EF2020	EF2020	EF2020	EF2020

301-1 – Materiales utilizados por peso o volumen

Materiales Consumidos en Deca (Metales y Cerámica)

Materiales de origen renovable (t)	2020	2019	2018
Envases de papel y cartón	2.493,4	2.407,6	2.185,4
Envases de madeira	5.740,2	3.896,5	3.885,9
Total de materiales consumidos de origen renovable	8.233,6	6.304,1	6.071,2

Materiales de origen no renovable (t)	2020	2019	2018
Envases de plástico	587,8	540,6	513,9
Químicos	1.268,6	1.109,2	1.137,0
Yeso	6.812,0	7.847,0	8.402,5
Insumos para esmaltado ⁽¹⁾	1.840,7	2.114,0	2.513,5
Insumos para masilla ⁽²⁾	79.326,3	48.050,3	53.189,0
Arena de moldeado	1.757,3	1.828,0	1.951,2
Clamshell	15,5	14,1	16,5
Fundición de bronce	7.952,1	12.891,0	14.862,1
Fundición de latón	4.225,1	6.866,5	8.408,3
Latón	4.551,4	3.600,6	3.869,1
Plástico	1.699,5	1.500,0	1.601,8
Zamac	680,2	573,6	557,2
Total de materiales consumidos de origen no renovable	110.716,6	86.935,9	97.021,8

Porcentaje de materiales de origen renovable	2020	2019	2018
Total de materiales consumidos de origen renovable y no renovable (t)	118.950,1	93.240,0	103.093,1
Porcentaje de materiales de origen renovable (%)	6,9	6,8	5,9

(1) Los insumos para esmaltado incluyen feldespato, silicato, carbonato y colorantes de óxido de zinc.

(2) Los insumos para masilla incluyen caolín, arcilla, grava, granito, cuarzo y filita.

Materiales de origen no renovable (unidad)	2020	2019	2018
Componentes importados	15.639.112,0	16.821.001,0	15.825.458,0
Componentes nacionales	96.368.967,0	86.143.288,0	83.357.661,0
Ruedas y lijas	134.408,0	149.188,0	144.367,0
Total de materiales consumidos de origen no renovable	112.142.487,0	103.113.477,0	99.327.486,0

Materiales Consumidos en Deca (Hydra)

Materiales de origen renovable (unidad)	2020	2019	2018
Envases de papel y cartón	34.690.953,8	18.014.524,5	24.507.127,0
Total de materiales consumidos de origen renovable	34.690.953,8	18.014.524,5	24.507.127,0

Materiales de origen no renovable (t)	2020	2019	2018
Acero	5,5	12,2	16,8
Resina	3.833,2	2.537,1	2.676,5
Tira de latón	56,3	46,8	55,8
Cable de resistencia	135,0	103,9	104,3
Cobre	26,3	8,8	13,1
Otros	1,4	0,7	1,1
Total de materiales consumidos de origen no renovable	4.057,6	2.709,5	2.867,6

Porcentaje de materiales de origen renovable	2020	2019	2018
Porcentaje de materiales de origen renovable (%)	N.D.	N.D.	N.D.

Materiales de origen no renovable (unidad)	2020	2019	2018
Componentes importados	18.386.864,0	12.596.247,0	12.556.095,0
Componentes nacionales	157.948.909,9	116.772.901,0	105.013.832,0
Total de materiales consumidos de origen no renovable	176.335.773,9	129.369.148,0	117.569.927,0

Materiales de origen no renovable (m)	2020	2019	2018
Alambres, cables y aislamientos	11.689.265,7	9.476.381,5	10.266.116,1
Otros	58.891,0	49.580,8	42.400,1
Total de materiales consumidos de origen no renovable	11.748.156,65	9.525.962,4	10.308.516,2



Materiales Consumidos en Madera

Materiales de origen renovable (t)	2020	2019	2018
Abonos tipo compuesto orgánico	22.135,6	28.304,0	34.206,1
Madera transformada (base húmeda)	3.974.831,7	3.485.745,6	3.096.369,3
Madera aserrada (base húmeda)	-	-	4.233,4
Papel	11.839,9	10.836,3	11.072,4
Total de materiales consumidos de origen renovable	4.008.807,2	3.524.885,9	3.145.881,2

Materiales de origen no renovable (t)	2020	2019	2018
Adobos tradicionales	14.715,7	29.834,3	33.104,0
Emulsión de parafina	10.567,6	8.691,8	9.190,2
Formaldehído	74.261,3	59.591,8	89.553,7
Lubricantes	339,2	447,8	693,3
Melamina	5.364,4	6.116,1	5.632,6
Metanol	48.246,0	45.208,2	59.250,6
Resina	104.991,2	90.458,7	86.178,8
Sulfato de aluminio	940,7	1.068,2	1.365,0
Sulfato de amonio	2.136,3	2.019,9	2.109,7
Pintura	20,6	64,2	1.374,4
Urea	69.067,0	63.524,9	87.236,7
Otros materiales	6.399,5	9.368,5	10.085,5
Total de materiales consumidos de origen no renovable	337.049,3	316.394,4	385.774,5

Porcentaje de materiales de origen renovable	2020	2019	2018
Total de materiales consumidos de origen renovable y no renovable (t)	4.345.856,5	3.841.280,2	3.531.655,8
Porcentaje de materiales de origen renovable (%)	92,2	91,8	89,1

Materiales Consumidos en Revestimiento Cerámico

Materiales de origen renovable (t)	2020	2019	2018
Envases de papel	3.564,3	636,0	692,8
Paletas	14.415,4	2.296,8	2.291,1
Total de materiales consumidos de origen renovable	17.979,7	2.932,8	2.983,9
Materiales de origen no renovable (t)	2020	2019	2018
Insumos para masilla ⁽¹⁾	622.427,4	164.076,6	152.816,7
Defloculantes	1.390,0	1.251,7	1.256,3
Aditivos para masilla	75,6	52,1	55,9
Insumos para esmaltado ⁽²⁾	22.259,4	4.601,0	4.587,0
Tintes inorgánicos	47,7	11,8	18,8
Tintas digitales	125,2	43,3	46,7
Gránulos y vítreos	427,8	155,3	266,4
Metales preciosos	0,01	0,01	0,03
Vehículos y colas	512,7	142,4	133,0
Aditivos del esmaltado	31,2	1,5	8,8
Impermeabilizante	0,5	2,8	9,6
Envases plásticos	219,6	-	-
Total de materiales consumidos de origen no renovable	647.517,1	170.338,4	159.199,3

(1) Los insumos para masilla incluyen arcillas, caolín, feldespato, filita y lutita.

(2) Los insumos para esmaltado incluyen esmaltes, engobes, micronizados y materias primas crudas.

Porcentaje de materiales de origen renovable	2020	2019	2018
Total de materiales consumidos de origen renovable y no renovable (t)	665.496,8	173.271,2	162.183,2
Porcentaje de materiales de origen renovable (%)	2,7	1,7	1,8



Materiales Consumidos en Colombia

Materiales de origen renovable (t)	2020	2019	2018
Madera transformada (base húmeda)	276.664,4	343.256,2	376.936,1
Papel	924,2	906,4	1.074,7
Total de materiales consumidos de origen renovable	277.588,6	344.162,5	378.010,8

Materiales de origen no renovable (t)	2020	2019	2018
Adobos tradicionales	479,5	-	-
Emulsión de parafina	1.451,8	1.637,2	1.684,0
Formaldehído	1.032,6	1.061,8	1.543,3
Lubricantes	17,8	49,8	48,6
Melamina	2.275,3	2.269,1	2.189,4
Metanol	7.453,3	8.171,1	8.536,0
Resina de producción propia	23.620,6	27.060,1	30.747,9
Resina adquirida externamente	167,3	199,6	1.109,8
Pintura	11,2	2,9	3,3
Colorantes	79,4	38,7	38,2
Urea	7.964,2	9.612,5	10.241,5
Otros materiales	259,7	329,4	316,6
Total de materiales consumidos de origen no renovable	44.812,7	50.432,0	56.458,40

Porcentaje de materiales de origen no renovable	2020	2019	2018
Total de materiales consumidos de origen renovable y no renovable (t)	322.401,3	393.688,2	433.394,5
Porcentaje de materiales de origen no renovable (%)	86,1	87,2	87,0

301-2 – Insumos reciclados

División de negocio	Materiales reaprovechados (t)	2020	2019	2018
Deca	Fundición de bronce	7.952,1	12.891,0	14.862,1
	Fundición de latón	4.225,1	6.866,5	8.408,3
	Zamac	680,2	573,6	557,2
	Polímeros	-	-	100,0
	Residuos de masilla	26.768,4	27.348,9	25.588,4
	Esmalte	2.909,4	2.526,5	2.147,2
Revestimientos Cerámicos	Resina reaprovechada (Hydra)	4,7	92,0	43,4
	Residuos de masilla	56.039,4	11.339,1	9.262,8
Total de materiales reaprovechados		98.579,2	61.637,6	60.879,3
Total de materiales (301-1) de los negocios Deca/Hydra y Revestimientos Cerámicos		788.504,5	269.221,1	268.143,9
Porcentaje de materiales reaprovechados (%)		12,5	22,9	22,7

302-1 – Consumo energético dentro de la organización

	Consumo energético en Brasil (GJ)			Consumo de energía en Colombia (GJ)		
	2020 ⁽¹⁾	2019	2018	2020	2019	2018
A. Energía generada por el consumo de combustible						
Biomasa	91,4	-	-	-	-	-
Acetileno	3.037.439,6	4.356.304,8	5.600.065,3	234.101,8	360.379,7	110.610,1
Carbón subbituminoso	776.044,5	-	-	-	-	-
Diésel	252.134,9	291.100,8	331.571,5	6.551,0	9.365,4	9.292,0
Biodiesel	34.382,0	31.083,3	32.296,2	-	-	-
Etanol	12.253,7	17.297,3	13.366,4	-	-	-
Gas natural	2.562.370,0	1.501.948,5	1.537.907,0	58.908,2	66.491,5	70.667,1
Gasolina	3.762,7	5.682,1	8.750,0	-	-	-
GLP	73.016,8	73.619,6	57.111,7	111.508,9	120.164,4	134.100,1
Óleo BPF	54.094,6	41.925,8	274.860,7	-	-	-
Propano	563,8	-	-	-	-	-
Subtotal	6.806.153,9	6.318.962,2	7.856.801,5	411.069,9	556.400,9	324.669,3
Porcentaje de energía generada por combustibles de origen renovable (%)⁽¹⁾	45,3	69,7	71,9	56,9	64,8	34,1
B. Energía comprada						
Electricidad de origen renovable ⁽²⁾	2.315.519,5	2.105.171,1	2.610.207,0	146.814,9	187.946,7	188.176,2
Electricidad – origen no renovable	578.879,9	380.829,4	437.976,0	34.438,1	28.084,0	28.118,3
C. Total						
Total de energía consumida (A + B)	9700.553,3	8.804.962,7	10.904.984,6	592.322,9	772.431,6	540.963,8
Porcentaje de energía de fuentes renovables sobre el total de energía consumida (%)	55,7	73,9	79,7	64,3	71,0	55,2

(1) Para calcularse el porcentaje de combustibles de origen renovable se consideraron el etanol, la biomasa y los porcentajes de biodiesel (diésel) y etanol anhidro (gasolina), según los parámetros de la Agencia Nacional del Petróleo (ANP), y la energía eléctrica renovable adquirida.

(2) En lo que respecta a la electricidad de fuentes renovables, se consideran los porcentajes de la Matriz de Producción de Energía de Brasil, presentados en el boletín mensual de seguimiento del Sistema Eléctrico Brasileño (diciembre de 2020), del Ministerio de Minas y Energía. En Duratex no vendemos energía eléctrica, sólo la adquirimos de la red.

Notas: Los datos de carbón, acetileno y propano empezaron a contabilizarse en 2020.

En las unidades da Colombia, se consideran combustibles de origen renovable: etanol, biomasa, biodiesel y energía eléctrica.

303-3 – Extracción de agua

Operaciones en Brasil

extracción por fuente (m³)	Tipo de agua	2020		2019		2018	
		Estrés hídrico		Estrés hídrico		Estrés hídrico	
		No	Sí	No	Sí	No	Sí
Aguas superficiales	Agua dulce	668.795,5	-	158.602,1	-	1.535.348,5	-
Agua de terceros	Agua dulce	262.995,6	53.320,0	256.479,5	52.384,0	300.591,1	41.698,0
Agua subterránea	Agua dulce	2.553.814,8	-	2.604.397,3	-	2.498.306,9	-
Total		3.485.605,8	53.320,0	3.019.478,9	52.384,0	4.334.246,5	41.698,0

Operaciones Colombia

extracción por fuente (m³)	Tipo de agua	2020		2019		2018	
		Estrés hídrico		Estrés hídrico		Estrés hídrico	
		No	Sí	No	Sí	No	Sí
Agua superficial	Agua dulce	123.429,4	-	142.860,9	-	122.983,9	-
Agua de terceros	Agua dulce	5.254,7	-	6.498,4	-	13.051,1	-
Agua subterránea	Agua dulce	9.559,0	-	5.387,0	-	5.139,0	-
Total		138.243,0	-	154.746,3	-	141.174,0	-

303-4 – Vertido de agua por tipo y destino

Operaciones en Brasil

Vertido por destino (m³)	Tipo de agua	Niveles de tratamiento	2020		2019		2018	
			Estrés hídrico		Estrés hídrico		Estrés hídrico	
			No	Sí	No	Sí	No	Sí
Agua superficial	Agua dulce	Primario y secundario	7.174,0	-	26.002,7	-	29.721,0	-
		Secundario	316.108,0	-	368.948,0	-	288.311,0	-
Agua de terceros	Agua dulce	Primario	17.121,0	-	15.315,2	-	13.813,3	-
		Secundario	229.224,2	53.320,0	238.626,7	48.845,0	313.303,0	41.698,0
		Terciario	79.095,9	-	71.896,0	-	48.182,0	-
		Sin tratamiento	553,0	-	266,0	-	874.658,1	-
Otros	Agua dulce	Primario	1.323,3	-	3.066,4	-	3.937,1	-
		Primario y secundario	3.260,4	-	7.472,0	-	5.201,0	-
			-	-	253,0	-	-	-
Total			653.859,8	53.320,0	731.845,9	48.845,0	1.577.127,4	41.698,0

Operaciones Colombia

Eliminación por destino (m³)	Tipo de agua	Niveles de tratamiento	2020		2019		2018	
			Estrés hídrico		Estrés hídrico		Estrés hídrico	
			No	Sí	No	Sí	No	Sí
Agua superficial	Agua dulce	Primario y secundario	11.943,3	-	9.391,8	-	7.042,7	-
		Secundario	28.564,8	-	105.659,6	-	136.353,1	-
Total			40.508,1	-	115.051,4	-	143.395,8	-



304-3 – Hábitats protegidos o restaurados

Operaciones en Brasil

Zonas Forestales Propias y Alquiladas por Estado (ha)

Estado	Relación de tenencia	2020			2019			2018		
		Bosques plantados	Mejoramientos	Conservación	Bosques plantados	Mejoramientos	Conservación	Bosques plantados	Mejoramientos	Conservación
São Paulo	Alquiler	11.052,9	909,4	6.078,1	11.124,2	921,2	5.963,0	21.343,7	1.236,5	7.655,1
	Propia	40.783,3	2.741,5	16.485,5	43.560,9	3.003,9	17.652,6	52.986,1	3.479,5	19.681,0
Minas Gerais	Alquiler	28.519,1	1.610,2	17.837,7	75.396,0	3.712,2	29.532,0	76.084,4	3.320,5	28.978,8
	Propia	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Rio Grande do Sul	Alquiler	1.554,0	189,2	808,3	1.555,9	190,8	804,8	1.555,9	183,4	812,2
	Propia	3.232,0	247,6	2.508,3	3.232,6	248,1	2.507,1	3.232,6	200,1	2.555,1
Total		85.141,2	5.698,0	43.717,9	134.869,7	8.076,2	56.459,5	155.202,7	8.420,0	59.682,2

Zonas Forestales Fomentadas por Estado (ha)

Estado	Relación de tenencia	2020			2019			2018		
		Bosques plantados	Mejoramientos	Conservación	Bosques plantados	Mejoramientos	Conservación	Bosques plantados	Mejoramientos	Conservación
São Paulo	Fomento	1.340,6	660,3	-	1.340,6	660,3	-	1.340,6	660,3	-
Minas Gerais	Fomento	-	-	-	542,0	267,0	-	542,0	267,0	-
Rio Grande do Sul	Fomento	13.864,7	11.343,9	-	13.694,6	11.204,6	-	13.301,0	10.882,6	-
Total		15.205,3	12.004,2	-	15.577,2	12.131,9	-	15.183,6	11.809,9	-

Operaciones Colombia

Zonas Forestales de Duratex (ha)

Propias	2020			2019		
	Plantada	Por plantar	Bosques y otros usos	Plantada	Por plantar	Bosques y otros usos
Norte de Antioquia	2.254	-	1.079	2.254	-	1.079
Nordeste de Antioquia	1.134	65	955	1.080	61	1.013
Tolima	764	19	771	783	-	771
Caldas	270	6	135	270	6	135
Magdalena Medio	114	-	42	114	20	82
Subtotal propias	4.536	90	2.982	4.501	87	3.080
Con terceros						
Nordeste de Antioquia	1.971	35	-	1.876	19	-
Magdalena Medio	682	-	518	682	-	518
Subtotal de terceros	2.653	35	518	2.558	19	518
Total	7.190	125	3.500	7.059	106	3.598

305-1, 305-2, 305-3 – Emisiones directas de GEI – Alcances 1, 2 y 3

Inventario de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero de Duratex (tCO₂e)⁽¹⁾⁽²⁾

	Brasil ⁽¹⁾⁽²⁾			Colômbia		
	2020	2019 ⁽¹⁾	2018	2020	2019	2018
Alcance 1	270.958,2	154.478,7	168.046,5	12.491,6	12.714,9	13.335,3
Alcance 2 ⁽²⁾	50.978,0	51.548,2	66.209,2	6.545,2	12.599,5	12.614,9
Alcance 3	78.900,9	87.973,1	98.778,7	3.774,2	-	-
Total	400.837,1	294.000,0	333.034,5	22.811,0	25.314,4	25.950,2

(1) Nuestro inventario completo de emisiones de GEI está disponible en la plataforma en línea del Protocolo de GEI de Brasil.

(2) Resultado de la emisión basado en la localización (location-based). Resultado de la emisión basados en mercado es 45.916,9 tCO₂e.

*Nota: Emisiones de las operaciones de Brasil y Colombia (Deca, Madera y Revestimientos Cerámicos)

305-4 – Intensidad de las emisiones de GEI

Indicadores de Intensidad de Las Emisiones de GEI

	2020	2019	2018
Deca Metais (tCO ₂ e/pieza)	0,000215101	0,000251721	0,000224908
Deca Louças (tCO ₂ e/kg)	0,000364384	0,000540043	0,000574634
Hydra (tCO ₂ e/peça)	0,000009666	0,000007660	0,000013071
Paneles (tCO ₂ e/m ³)	0,011582769	0,014576077	0,030171279
Revestimientos Cerámicos (tCO ₂ e/m ²)	0,008298543	0,005729975	0,006166693
Colombia (tCO ₂ e/m ³)	0,065110187	0,054033760	0,053054413



Balance de carbono con base en la ISO 14.064-I

Inventario de Emisiones y Absorciones de GEI (tCO₂e) Duratex S.A.

	2020
Operaciones en Brasil	
Alcance 1	
Emisiones	270.958,2
Emisiones forestales	6.671,0
Absorciones forestales	(293.446,0)
Subtotal (Alcance 1)	(15.816,8)
Alcance 2	45.916,9
Alcance 3	78.900,9
Total (balance entre emisiones y absorciones)	109.001,0
Operaciones en Colombia	
Alcance 1	
Emisiones	12.491,5
Emisiones forestales	14,4
Absorciones forestales	(8.532,3)
Subtotal (Alcance 1)	3.973,7
Alcance 2	6.545,2
Alcance 3	3.774,1
Total (balance entre emisiones y absorciones)	14.293,1
Total (balance entre emisiones y absorciones)	123.294,1

Emisiones Biogénicas

	2020
Operaciones en Brasil	
Alcance 1	371.947,8
Alcance 3	7.077,3
Operaciones en Colombia	
Alcance 1	23.570,7
Alcance 3	-

Inventario de Emisiones y Absorciones de GEI (tCO₂e) Duratex S.A. y Proporciones de sus Participaciones²

	2020
Duratex S.A.	
Alcance 1	
Emisiones	283.449,8
Emisiones forestales	6.685,4
Absorciones forestales	(301.978,3)
Subtotal (Alcance 1)	(11.843,1)
Alcance 2	52.462,2
Alcance 3	82.675,0
Total (balance entre emisiones y absorciones)	123.294,1
Caetex (participación Duratex S.A.: 50%)	
Alcance 1	
Emisiones	503,6
Emisiones forestales	-
Absorciones forestales	(201.735,1)
Subtotal (Alcance 1)	(201.231,5)
Alcance 2	-
Alcance 3	-
Total (balance entre emisiones y absorciones)	(201.231,5)
LD Celulose (participación Duratex S.A.: 49%)	
Alcance 1	
Emisiones	2.839,9
Emisiones forestales	20.520,8
Absorciones forestales	(468.265,2)
Subtotal (Alcance 1)	(444.904,6)
Alcance 2	-
Alcance 3	408,8
Total (balance entre emisiones y absorciones)	(444.495,7)
Total (balance entre emisiones y absorciones)	(522.433,2)

Emisiones Biogénicas

	2020
Duratex S.A.	
Alcance 1	395.518,5
Alcance 3	7.077,3
Caetex	
Alcance 1	15,5
Alcance 3	-
LD Celulose	
Alcance 1	165.476,4
Alcance 3	-



306-3 – Residuos generados

Operaciones en Brasil

Destino	Operaciones	Composición	2020		
			Tipo de residuo (t)		
			No peligroso	Peligroso	
Destinado a eliminación	Traslado a un vertedero	Residuo inerte	9.893,2		
		Residuo no inerte	6.787,4		
		Residuo contaminado y/o contaminante		203,3	
	Incineración sin recuperación energética	Lodo	6.337,1		
		Residuo no inerte	0,5		
		Residuo contaminado y/o contaminante		3,8	
	Otras operaciones de eliminación	Residuo no inerte	16.134,4		
		Residuo contaminado y/o contaminante		1,0	
	No destinado a eliminación	Otras operaciones de recuperación	Residuo no inerte	859,4	
			Residuo contaminado y/o contaminante		1.526,0
Lodo			289,3		
Preparación para reutilización		Residuo inerte	61.169,4		
		Residuo no inerte	37.986,5		
		Residuo contaminado y/o contaminante		889,2	
Reciclaje		Residuo inerte	26.431,9		
		Residuo no inerte	85.505,1		
		Residuo contaminado y/o contaminante		3.548,3	
Lodo		28.311,4			
Total			279.705,5	6.171,5	

Operaciones Colombia

Destino	Operaciones	Composición	2020	
			Tipo de residuo	
			No peligroso	Peligroso
Destinado a eliminación	Traslado a un vertedero	Residuo no inerte	300,9	
		Residuo contaminado y/o contaminante		6,3
	Incineración sin recuperación energética	Residuo contaminado y/o contaminante		18,3
		Otras operaciones de recuperación	Residuo contaminado y/o contaminante	
No destinado a eliminación	Otras operaciones de recuperación	Residuo contaminado y/o contaminante		1,1
		Preparación para reutilización	Residuo contaminado y/o contaminante	
	Reciclaje	Residuo no inerte	17.914,5	
		Residuo contaminado y/o contaminante		0,7
Total			18.215,4	281,3



306-4 - Residuos no destinados a eliminación

306-4 - Residuos no destinados a eliminación por operación de reutilización (interno y externo)

306-5 - Residuos destinados a eliminación

Duratex	Ubicación	Operaciones	2020			
			Destinado a eliminación (t)		No destinado a eliminación (t)	
			No peligros	Peligroso	No peligros	Peligroso
Brasil	Dentro de la organización	Otras operaciones de recuperación			-	
		Preparación para reutilización			60.056,6	
		Reciclaje			24.565,6	
	Fuera de la organización	Traslado a un vertedero	23.017,5	203,2		
		Incineración sin recuperación energética	0,5	3,8		
		Otras operaciones de eliminación	16.134,4	1,1		-
		Otras operaciones de recuperación			1.148,7	1.525,9
		Preparación para reutilización			39.099,2	889,2
		Reciclaje			115.682,5	3.548,2
		Traslado a un vertedero	301,9	6,4		
Incineración sin recuperación energética			18,3			
Colombia	Fuera de la organización	Otras operaciones de recuperación		3,5		1,1
		Preparación para reutilización				251,5
		Reciclaje			17.914,4	0,7
		Total	39.454,4	236,1	258.467,0	6.216,5



308-2 – Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas

414-2 – Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas

Evaluación de los proveedores en impactos ambientales y sociales	Brasil		
	2020	2019	2018
Número de proveedores que contestaran el cuestionario de autoevaluación	192	191	161
Número de proveedores visitados	34	31	31
Total de proveedores evaluados	220	216	190
Número de proveedores en los que se identificó una irregularidad	1	7	2
Porcentaje de proveedores con impacto significativo para los que hay un plan de acción (%)	100	100	100
Porcentaje de proveedores con impacto significativo cuyo contrato ha sido rescindido (%)	0,5	-	-

*En 2020, a uno de los proveedores significativos supervisados por el GFD se le rescindió el contrato por incumplimiento de las premisas del programa en materia de buenas prácticas a lo largo de los ciclos de 2018 y 2019, cuando los planes de acción se alinearon con el proveedor y no tuvieron los resultados esperados por falta de compromiso con todas las solicitudes pertinentes.

401-1 – Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal

Número de contrataciones y despidos	Brasil					
	2020		2019		2018	
	Contrataciones	Despidos	Contrataciones	Despidos	Contrataciones	Despidos
Por sexo						
Hombres	2.814	1.877	1.899	2.529	2.185	2.413
Mujeres	958	590	625	687	709	677
Por grupo de edad						
Hasta 30 años	2.089	1.322	1.539	1.488	1.760	1.538
Entre 31 y 50 años	1.626	1.051	928	1.528	1.089	1.338
A partir de 51 años	57	94	35	200	45	214
Por región						
Nordeste	1.402	628	678	623	746	605
Sudeste	1.968	1.499	1.669	1.885	1.922	2.290
Sur	402	340	637	708	226	195

Número de contrataciones y despidos	Colombia					
	2020		2019		2018	
	Contrataciones	Despidos	Contrataciones	Despidos	Contrataciones	Despidos
Por sexo						
Hombres	46	59	92	77	46	49
Mujeres	21	15	20	24	20	19
Por grupo de edad						
Hasta 30 años	38	27	66	46	34	26
Entre 31 y 50 años	28	42	45	46	32	32
A partir de 51 años	1	5	1	9	-	-
Por región						
Fábrica Barbosa	13	28	43	41	23	25
Fábrica Yarumal	24	20	37	30	15	11
Fábrica Manizales	6	10	6	7	6	10
Principal y regionales	24	16	26	23	22	22

Tasas de contratación y rotación (%)	Brasil					
	Por sexo		2019		2018	
	Tasa de contratación	Tasa de rotación	Tasa de contratación	Tasa de rotación	Tasa de contratación	Tasa de rotación
Por sexo						
Hombres	37,8	30,6	23,2	27,0	26,0	27,0
Mujeres	27,5	22,9	36,4	38,2	41,0	40,0
Por grupo de edad						
Hasta 30 años	51,6	42,2	44,8	43,9	49,0	46,0
Entre 31 y 50 años	21,1	17,4	16,3	21,2	18,0	21,0
A partir de 51 años	5,7	7,6	4,7	15,7	6,0	18,0
Por región						
Nordeste	44,3	32,0	28,6	27,4	31,0	28,0
Sudeste	27,7	24,4	24,3	25,8	29,0	32,0
Sur	16,2	15,0	22,8	56,9	20,0	19,0

Tasas de contratación y rotación (%)	Colombia					
	2020		2019		2018	
	Tasa de contratación	Tasa de rotación	Tasa de contratación	Tasa de rotación	Tasa de contratación	Tasa de rotación
Por sexo						
Hombres	8,6	19,6	20,0	30,0	10,0	20,0
Mujeres	3,9	6,7	4,0	10,0	-	10,0
Por grupo de edad						
Hasta 30 años	7,1	12,1	10,0	20,0	10,0	10,0
Entre 31 y 50 años	5,2	13,0	10,0	20,0	10,0	10,0
A partir de 51 años	0,2	1,1	0,2	1,8	-	-
Por región						
Fábrica Barbosa	2,4	7,6	10,0	20,0	-	10,0
Fábrica Yarumal	4,5	8,2	10,0	10,0	-	-
Fábrica Manizales	1,1	3,0	1,0	2,4	-	-
Principal y regionales	4,5	7,4	5,0	10,0	-	10,0

401-3 – Permiso parental

Brasil

	2020		2019		2018	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total de empleados que han tenido derecho a permiso parental	8.617,0	1.961,0	7.887	1.675	8.513	1.718
Total de empleados que se han acogido al permiso parental	231	64	295	65	293	68
Total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental ⁽¹⁾	231	47	288	62	293	68
Total de empleados que después de terminar el permiso parental seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo	211	43	270	63	260	50
Tasa de regreso después del permiso parental (%)	100	73,4	98,0	95,0	100,0	100,0
Tasa de retención después del permiso parental (%)	100	67,2	94,0	83,0	89,0	74,0

(1) Para este cálculo, se consideraron todos los empleados que regresaran al menos un día después del final de su permiso.

Colombia

	2020		2019		2018	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total de empleados que han tenido derecho a permiso parental	424	113	436	108	424	111
Total de empleados que se han acogido al permiso parental	9	3	5	1	10	2
Total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental	9	3	5	-	10	2
Total de empleados que después de terminar el permiso parental seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo	8	3	5	-	10	-
Tasa de regreso después del permiso parental (%)	100	100	100	100	100	100
Tasa de retención después del permiso parental (%)	88,9	100	-	-	100	-

403-9 – Accidentes laborales

Índices	Fallecimientos debido a accidentes laborales	Accidentes laborales de notificación obligatoria TFA (ACA+ASA)	Accidentes laborales con consecuencia grave (excepto fallecimientos)
Operaciones en Brasil	-	3,3	-
Operaciones Colombia	-	32,7	-
Duratex S.A.	-	4,9	-



404-1 – Media de horas de formación al año por empleado

Media de Horas de Formación por Empleado

Media de horas de formación por empleado	Brasil			Colombia		
	2020	2019	2018	2020	2019	2018
Por sexo						
Hombres	14,0	29,6	20,3	40,1	62,8	10,3
Mujeres	7,1	38,9	14,1	25,8	62,8	27,2
Por categoría laboral						
Dirección	17,0	29,0	44,7	9,1	62,8	N.D.
Coordinación	14,7	24,1	41,2	60,5	62,8	47,2
Supervisor	15,2	52,2	69,5	27,7	61,6	22,2
Superior	7,9	24,5	18,3	36,8	66,5	15,2
Becarios*	26,9	391,5	-	ND	N.D.	N.D.
Administrativo	4,1	15,2	21,3	17,0	62,8	28,8
Técnico	17,9	48,3	20,7	34,0	62,8	9,4
Operativo	14,3	30,3	16,4	42,8	62,8	4,1
Aprendices	7,8	20,6	7,9	90,0	62,8	3,8
General	14,0	30,4	19,3	36,8	62,8	12,6

Los datos referidos al promedio de horas por género y nivel funcional consideraron a todos los empleados de nuestras operaciones en Brasil, incluyendo la integración de los datos de Revestimientos Cerámicos.

* El Programa Becarios finalizó el 30/06, por lo que a partir del 01/07 los profesionales asumieron puestos referidos a otros niveles funcionales.

404-3 – Porcentaje de empleados que recibe regularmente análisis de desempeño y de desarrollo de carrera

Operaciones en Brasil

	2020			2019			2018		
	Empleados evaluados	Total de empleados	Porcentaje sobre el total (%)	Empleados evaluados	Total de empleados	Porcentaje sobre el total (%)	Empleados evaluados	Total de empleados	Porcentaje sobre el total (%)
Por sexo									
Hombres	747	10.225	7,3	428	7.905	5,4	523	8.513	6,1
Mujeres	250	2.533	9,9	110	1.677	6,6	138	1.718	8,0
Total	997	12.758	7,8	538	9.582	5,6	671	10.231	6,6
Por categoría laboral									
Dirección	87	90	96,7	59	68	86,8	65	68	95,6
Coordinación	270	286	94,4	140	173	80,9	179	191	93,7
Supervisor	300	317	94,6	191	240	79,6	257	271	94,8
Superior	332	1.220	27,2	119	1.066	11,2	160	1.077	14,9
Becarios	12	12	100,0	22	22	100,0	-	-	-
Administrativo	-	1.530	-	-	-	-	-	1.099	-
Técnico	-	906	-	-	-	-	-	706	-
Operativo	-	8.023	-	-	-	-	-	6.539	-
Aprendices	-	290	-	-	-	-	-	280	-

Operaciones Colombia

	2020			2019			2018		
	Empleados evaluados	Total de empleados	Porcentaje sobre el total (%)	Empleados evaluados	Total de empleados	Porcentaje sobre el total (%)	Empleados evaluados	Total de empleados	Porcentaje sobre el total (%)
Por sexo	39	46	85	46	436	11	43	434	10
Hombres	30	35	86	35	108	32	33	121	27
Mujeres	69	81	85	81	544	15	76	555	14
General									
Por categoría la-boral	6	7	86	7	7	100	8	8	100
Dirección	22	26	85	15	20	75	53	57	93
Coordinación	41	48	85	54	59	92	13	14	93
Supervisor	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Superior	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Becarios	-	-	-	-	-	-	2	2	100
Administrativo	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Técnico	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Operativo	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Aprendices	-	-	-	-	-	-	-	-	-
General	69	81	85	81	81	100	76	81	94

405-1 – Diversidad en órganos de gobierno y empleados

Composición de los Órganos de Gobierno (Consejo de Administración y Directorio Ejecutivo)⁽¹⁾ por Sexo

	2020		2020 (%)		2019		2019 (%)		2018		2018 (%)	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Consejo de Administración	8	1	88,9	11,1	8	1	88,9	11,1	8	1	88,9	11,1
Directorio	10	1	90,9	9,1	9	1	90,0	10,0	8	2	80,0	20,0

(1) Aquí se informa el Directorio en funciones de Duratex, sin contar los Especialistas y Suplentes.

Composición de los Órganos de Gobierno (Consejo de Administración y Directorio Ejecutivo)⁽¹⁾ por Grupo de Edad

	2020			2020 (%)			2019			2019 (%)			2018			2018 (%)		
	Hasta 30 años	Entre 31 y 50 años	A partir de 51 años	Hasta 30 años	Entre 31 y 50 años	A partir de 51 años	Hasta 30 años	Entre 31 y 50 años	A partir de 51 años	Hasta 30 años	Entre 31 y 50 años	A partir de 51 años	Hasta 30 años	Entre 31 y 50 años	A partir de 51 años	Hasta 30 años	Entre 31 y 50 años	A partir de 51 años
Consejo de Administración	-	2	6	-	25,0	75,0	-	2	7	-	22,0	77,8	-	2	7	-	22,2	77,8
Directorio	-	3	8	-	27,3	72,7	-	3	7	-	30,0	70,0	-	2	8	-	20,0	80,0

(1) Aquí se informa el Directorio en funciones de Duratex, sin contar los Especialistas y Suplentes.

Porcentaje de Composición de las Categorías Laborales, por Sexo, Brasil y Colombia (%)

	Brasil						Colombia					
	2020		2019		2018		2020		2019			
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección	74	26	90	10	62	38	71	29	86	14		
Coordinación	74	26	71,5	28,5	69	31	73	27	75	25		
Supervisor	83	17	90	10	88,5	11,5	45	55	46	54		
Superior	59	41	54	46	51	49	50	50	59	41		
Becarios ⁽¹⁾	-	-	55	45	-	-	-	-	-	-		
Administrativo	55	45	60	40	38,5	61,5	54	46	53	47		
Técnico	96	4	98	2	97,5	2,5	97	3	95	5		
Operativo	88	12	92,5	7,5	91	9	96	4	94	6		
Aprendices	54	46	46	54	51	49	35	65	-	-		
General	80	20	73	27	83	17	77	23	80	20		

(1) Al 31 de diciembre de 2020, los becarios ya ocupaban otros puestos en la empresa.



Composición de los Empleados por Etnia (%)

	2020	2019	2018
Blanca	57	56	58
Mestiza	33	34	33
Negra	9	10	8
Amarilla	-	1	-

* La información sobre la etnia fue autodeclarada por los empleados.

405-2 – Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres

Salario Base por Sexo y Categoría Laboral

Destino	Brasil (R\$)									Colombia (COL\$)								
	2020			2019			2018			2020			2019			2018		
	Mujeres	Hombres	Proporción (%)	Mujeres	Hombres	Proporción (%)	Mujeres	Hombres	Proporción (%)	Mujeres	Hombres	Proporción (%)	Mujeres	Hombres	Proporción (%)	Mujeres	Hombres	Proporción (%)
Dirección	23.148,1	26.672,0	86,8	25.168,0	26.687,0	47,2	17.992,5	21.088,0	85,3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Coordinación	12.287,3	13.013,1	94,4	10.423,0	11.480,0	90,8	9.220,0	9.821,0	93,9	7.487.291	7.190.008	104,1	6.695.105	6.909.615	96,9	4.141.523	5.449.804	76,0
Supervisor	6.294,4	7.065,8	89,1	6.557,0	6.504,5	100,8	6.048,5	6.141,5	98,5	4.369.446	4.101.147	106,5	4.040.927	3.942.785	102,5	3.302.111	3.310.147	99,8
Superior	4.907,2	5.401,3	90,0	4.892,5	4.856,5	100,7	4.827,5	4.867,0	99,2	3.697.166	2.969.196	124,5	3.432.330	2.805.997	122,3	1.698.322	1.552.254	109,4
<i>Pasantés</i>	-	-	-	2.758,5	2.759,5	100,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Administrativo	1.745,6	1.821,2	95,8	2.205,0	2.185,5	100,9	2.485,5	2.552,5	97,4	1.857.355	2.146.171	86,5	1.781.710	2.213.092	80,5	2.904.724	5.517.013	52,7
Técnico	2.788,1	3.651,1	76,4	1.429,0	3.938,0	36,3	1.340,5	3.775,5	35,5	1.658.297	2.595.460	63,9	1.561.036	2.462.800	63,4	1.191.869	2.305.375	51,7
Operativo	1.273,0	2.031,5	62,7	2.225,5	2.473,5	90,0	1.967,0	2.353,0	83,6	1.162.950	1.318.417	88,2	1.185.378	1.237.852	95,8	1.129.479	1.170.534	96,5
Aprendices	614,4	693,6	88,6	588,0	585,5	100,4	574,0	578,0	99,3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Media en la plantilla	6.632,3	7.543,7	87,9	4.901,5	5.338,5	91,8	3.249,5	3.033	107,1	2.248.056	2.257.822	99,6	2.077.387	2.174.682	95,5	1.796.004	2.413.141	74,4

Resumen de Contenido da GRI [102-55]

Para el *Materiality Disclosures Service*, los servicios de GRI evaluaron si el índice de contenidos GRI se presenta claramente y las referencias a las Divulgaciones 102-40 a 102-49 están alineadas con las secciones apropiadas en el cuerpo del informe. El servicio se realizó en la versión portuguesa del informe.



GRI 101: Fundamentos 2016				
GRI 102: Información general 2016	Estándar	Página	Omisión	Pacto Global ODS
Perfil de la organización				
	102-1: Nombre de la organización	16; 34		
	102-2: Actividades, marcas, productos y servicios	17		
	102-3: Ubicación de la sede	17		
	102-4: Ubicación de las operaciones	17		
	102-5: Propiedad y forma jurídica	34		
	102-6: Mercados servidos	17		
	102-7: Tamaño de la organización	17		
	102-8: Información sobre empleados y otros trabajadores	76	6	8
	102-9: Cadena de suministro	60		
	102-10: Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	60		
	102-11: Principio o enfoque de precaución	44		
	102-12: Iniciativas externas	2; 36; 58; 59		
	102-13: Afiliación a asociaciones	36		
Estrategia				
	102-14: Declaración del presidente	3; 4		
	102-15: Principales impactos, riesgos y oportunidades	40; 48; 67; 72		
Ética e integridad				
	102-16: Valores, principios, estándares y normas de conducta	36	10	16
	102-17: Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones sobre ética	36; 38	10	16



GRI 102: Información general 2016	Estándar	Página	Omisión	Pacto Global	ODS
Gobernanza					
	102-18: Estructura de gobernanza	35			
	102-28: Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	35			
	102-29: Identificación y gestión de los impactos económicos, ambientales y sociales	40; 48			16
	102-34: Naturaleza y número total de asuntos críticos	38; 78			
	102-35: Políticas de remuneración	35			
Participación de los grupos de interés					
	102-40: Lista de grupos de interés	2; 58			
	102-41: Acuerdos de negociación colectiva	51		3	8
	102-42: Identificación y selección de grupos de interés	58			
	102-43: Enfoque para la participación de los grupos de interés	11; 30; 59; 60; 65; 66; 67			
	102-44: Temas y preocupaciones clave mencionados	2			
Prácticas para la elaboración de informes					
	102-45: Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	2			
	102-46: Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	11; 12			
	102-47: Lista de temas materiales	12			
	102-48: Reexpresión de la información	2			
	102-49: Cambios en la elaboración de informes	No hubo.			
	102-50: Periodo objeto del informe	2			
	102-51: Fecha del último informe	2			
	102-52: Ciclo de elaboración de informes	2			
	102-53: Punto de contacto para preguntas sobre el informe	2			
	102-54: Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	2			
	102-55: Índice de contenidos GRI	100; 101; 102; 103; 104; 105; 106; 107			
	102-56: Verificación externa	109			



	Estándar	Página	Omisión	Pacto Global	ODS
Tópicos materiales					
GRI 201: Desempeño económico 2016					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura	12			
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes	70	1, 8		1, 5, 8, 16
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión	70			
	201-1: Valor económico directo generado y distribuido	70			2, 5, 7, 8, 9
GRI 202: Presencia de mercado 2016					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura	12			
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes	60; 66	1, 8		1, 5, 8, 16
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión	60; 66			
	202-1: Variación de la proporción del salario más bajo, discriminado por género, comparado al salario mínimo local	79	6		1, 5, 8
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura	12			
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes	8	1, 8		1, 5, 8, 16
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión	8			
	203-1: Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	8			2, 5, 7, 9, 11
GRI 204: Prácticas de compras 2016					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura	12			
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes	60	1, 8		1, 5, 8, 16
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión	60			
	204-1: Proporción de gasto en proveedores locales	60; 79			12
GRI 205: Anti-corrupción 2016					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura	12			
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes	36	1, 8		1, 5, 8, 16
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión	36			
	205-3: Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas	79	10		16
GRI 206: Competencia desleal 2016					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura	12			
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes	43	1, 8		1, 5, 8, 16
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión	43			
	206-1: Acciones legales para prácticas de competencia desleal, antimonopolio y monopolio	No se han producido violaciones de las reglas contra la competencia desleal y las prácticas monopólicas.			



	Estándar	Página	Omisión	Pacto Global	ODS
GRI 207: Tributos 2019					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura	12			
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes	68		1, 8	1, 5, 8, 16
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión	68			
	207-1: Enfoque fiscal	68			
	207-2: Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	68			
	207-3: Participación de grupos de interés y gestión de inquietudes en materia fiscal	68			
	207-4: Presentación de informes país por país	80			
GRI 301: Materiales 2016					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura	12			
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes	45		1, 8	1, 5, 8, 16
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión	45			
	301-1: Materiales usados, desglosados por peso o volumen	81; 82; 83		7, 8	8, 12
	301-2: Materiales utilizados para el reciclado	83			8, 12
GRI 302: Energía 2016					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura	12			
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes	68		1, 8	1, 5, 8, 16
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión	68			
	302-1: Consumo de energía dentro de la organización	84		7, 8	7, 8, 12, 13
GRI 303: Agua y efluentes 2018					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura	12			
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes	45		1, 8	1, 5, 8, 16
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión	45			
	303-3: Extracción de agua	45; 85		7	6
	303-4: Vertido de agua	85		7	6
	303-5: Consumo de agua	45		7	6, 12
GRI 304: Biodiversidad 2016					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura	12			
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes	46		1, 8	1, 5, 8, 16
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión	46			
	304-3: Hábitats protegidos o restaurados	20; 46; 47.; 86		8	6, 14, 15



	Estándar	Página	Omisión	Pacto Global	ODS
GRI 305: Emisiones 2016					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura	12			
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes	45; 48		1, 8	1, 5, 8, 16
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión	46; 48			
	305-1: Emisiones directas de gases de efecto invernadero – Alcance 1	87		7, 8	3, 12, 13, 14, 15
	305-2: Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero – Alcance 2	87		7, 8	3, 12, 13, 14, 15
	305-3: Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero – Alcance 3	87		7, 8	3, 12, 13, 14, 15
	305-4: Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero	87		8	13, 14, 15
GRI 306: Resíduos 2020					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura	12			
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes	45		1, 8	1, 5, 8, 16
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión	45			
	306-1: Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	44		8	12
	306-2: Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	44		8	12
	306-3: Residuos generados	90		8	12
	306-4: Residuos no destinados a eliminación	91		8	12
306-5: Residuos destinados a eliminación	45; 91		8	12	
GRI 307: Conformidad ambiental 2016					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura	12			
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes	44		1, 8	1, 5, 8, 16
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión	44			
	307-1: No conformidades con leyes y regulaciones ambientales	44		8	16
GRI 308: Evaluación ambiental de los proveedores 2016					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura	12			
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes	60; 62		1, 8	1, 5, 8, 16
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión	60; 62			
	308-2: Impactos ambientales negativos significativos en la cadena de proveedores y medidas adoptadas	92		8	



	Estándar	Página	Omisión	Pacto Global	ODS
GRI 401: Empleo 2016					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura	12			
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes	50; 52		1, 8	1, 5, 8, 16
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión	50; 52			
	401-1: Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	51; 93		6	5, 8
	401-3: Permiso parental	55; 94		6	5, 8
GRI 403: Salud y seguridad em el trabajo 2018					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura	12			
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes	55; 68		1, 8	1, 5, 8, 16
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión	55; 68			
	403-1: Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	55			3, 8
	403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	55			8
	403-3: Servicios de salud en el trabajo	55			3, 8
	403-4: Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	55			8
	403-5: Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	55			8
	403-6: Fomento de la salud de los trabajadores	55			3
	403-7: Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	55			3, 8
	403-8: Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	55			3, 8
	403-9: Lesiones por accidente laboral	56; 94			8
	403-10: Dolencias y enfermedades laborales	En 2020, la empresa no registró ningún fallecimiento ni la apertura de una Notificación de Accidente Laboral (CAT) derivado de dolencias o enfermedades profesionales.			3, 8



Estándar	Página	Omisión	Pacto Global	ODS
GRI 404: Formación y enseñanza 2016				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura	12		
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes	52	1, 8	1, 5, 8, 16
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión	52		
	404-1: Media de horas de formación al año por empleado	95	6	4, 5, 8
	404-2: Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	52; 53		8
404-3: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	52; 96; 97	6	5, 8	
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura	12		
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes	34; 54	1, 8	1, 5, 8, 16
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión	34; 54		
	405-1: Diversidad en órganos de gobierno y empleados	54, 98; 99	6	5, 8
	405-2: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	99	6	5, 8, 10
GRI 409: Trabajo forzado o análogo al esclavo 2016				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura	12		
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes	60	1, 8	1, 5, 8, 16
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión	60		
	409-1: Operaciones y proveedores identificados como de riesgo significativo para la ocurrencia de trabajo forzado o análogo al esclavo	En 2020, no identificamos riesgo significativo para la ocurrencia de trabajo forzoso, obligatorio o infantil, trabajo forzoso u obligatorio en las operaciones de Brasil y Colombia.	4	8
GRI 413: Comunidades locales 2016				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura	12		
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes	58	1, 8	1, 5, 8, 16
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión	58		
	413-2: Operaciones con impactos negativos significativos reales y potenciales en las comunidades locales	59	1	1, 2



	Estándar	Página	Omisión	Pacto Global	ODS
GRI 414: Evaluación social en proveedores 2016					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura	12			
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes	60		1, 8	1, 5, 8, 16
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión	60			
	414-2: Impactos sociales negativos en la cadena de suministros y acciones tomadas	92		2	6, 8, 16
GRI 416: Salud y seguridad del cliente 2016					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura	12			
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes	68		1, 8	1, 5, 8, 16
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión	68			
	416-1: Evaluación de los impactos de salud y seguridad del producto y categorías de servicio en los clientes	68			
GRI 419: Conformidades socioeconómicas 2016					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura	12			
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes	43		1, 8	1, 5, 8, 16
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión	43			
	419-1: No conformidad con leyes y reglamentos en las áreas económicas y sociales	43			16



KPMG Assessores Ltda.
Rua Arquiteto Olavo Redig de Campos,
105, 6º andar - Torre A
04711-904 - São Paulo/SP - Brasil
Caixa Postal 79518 - CEP 04707-970 -
São Paulo/SP - Brasil
Telefone +55 (11) 3940-1500
kpmg.com.br

Informe de aseguramiento de los auditores independientes

Al Consejo de Administración
y Accionistas
Duratex S.A.
São Paulo - SP

Introducción

Fuimos contratados por Duratex S.A. (“Duratex” o “Compañía”) con el objetivo de aplicar procedimientos del aseguramiento limitado sobre las informaciones relacionadas con la Sostenibilidad divulgada en el “Informe Integrado 2020” de Duratex (“Informe”) acompañadas de ese informe, relativas al año terminado en el 31 de diciembre del 2020.

KPMG Assessores Ltda., uma sociedade simples brasileira, de responsabilidade limitada, e firma-membro da rede KPMG de firmas-membro independentes e afiliadas à KPMG International Cooperative (“KPMG International”), uma entidade suíça.

Responsabilidades de la administración de Duratex

La administración de Duratex es responsable de la preparación y presentación apropiada de las Informaciones contenidas en el “Informe Integrado 2020” de acuerdo con los Standards para Informe de Sostenibilidad del *Global Reporting Initiative – GRI (GRI – Standards)*, y por los controles internos que ha determinado como necesarios para permitir la elaboración de esas informaciones libres de distorsión relevante, independientemente si causada por fraude o error.

Responsabilidad de los auditores independientes

Nuestra responsabilidad es expresar una conclusión sobre las informaciones divulgadas en el Informe, basado en el trabajo de aseguramiento limitado conducido de acuerdo con el Comunicado Técnico (CT) 07/2012, aprobado por el Consejo Federal de Contabilidad y elaborado tomando por base NBC TO 3000 (Trabajos de Aseguramiento Diferentes de Auditoría y Revisión), emitido por el Consejo Federal de Contabilidad – CFC, que es equivalente a

KPMG Assessores Ltda., a Brazilian limited liability company and a member firm of the KPMG network of independent member firms affiliated with KPMG International Cooperative (“KPMG International”), a Swiss entity.

la norma internacional ISAE 3000, emitida por la Federación Internacional de Contadores, aplicables a las informaciones no financieras históricas. Esas normas requieren el cumplimiento de requisitos éticos, incluyendo requisitos de independencia y que se ejecute el trabajo con el objetivo de obtener seguridad limitada de que las informaciones constantes en el Informe, tomadas en conjunto, están libres de distorsiones relevantes.

Un trabajo de aseguramiento limitado conducido de acuerdo con NBC TO 3000 (ISAE 3000) consiste principalmente de indagaciones a la administración de Duratex y otros profesionales de la Compañía que están involucrados en la elaboración de las informaciones presentes en el Informe, así como por la aplicación de procedimientos analíticos para obtener evidencias que nos posibilite concluir en la forma de aseguramiento limitado sobre las informaciones de sostenibilidad tomadas en conjunto. Un trabajo de aseguramiento limitado requiere, además, la ejecución de procedimientos adicionales, cuando el auditor independiente toma conocimiento de temas

que lo lleven a creer que las informaciones presentadas y divulgadas en el Informe, tomadas en conjunto, pueden presentar distorsiones relevantes.

Los procedimientos seleccionados se basaron en nuestra comprensión de los aspectos relativos a la compilación, materialidad y presentación de las informaciones constantes en el Informe y de otras circunstancias del trabajo y de nuestra consideración sobre áreas y sobre los procesos asociados a información material de sostenibilidad divulgados en el Informe, donde distorsiones relevantes podrían existir. Los procedimientos incluyeron:

- (a) la planificación de los trabajos: consideración de la materialidad de los aspectos de las actividades de Duratex, relevancia de las informaciones divulgadas, volumen de informaciones cuantitativas y cualitativas y los sistemas operacionales y de controles internos que fueron base para la elaboración del Informe Duratex. Este análisis definió los indicadores a verificar en detalle;

(b) la comprensión y análisis de la información divulgada en relación a forma de gestión de los aspectos materiales;

(c) análisis de los procesos para la preparación del Informe y su estructura y contenido, con base en los Principios de Contenido y Calidad de los Standards para el Informe de Sostenibilidad del *Global Reporting Initiative – GRI (GRI-Standards)*;

(d) evaluación de los indicadores no financieros tomados de muestra:

- comprensión de la metodología de cálculo y los procedimientos para la compilación de indicadores por medio de entrevistas con los responsables por la preparación de la información;
- aplicación de los procedimientos analíticos sobre la información cuantitativa y preguntas sobre la información cualitativa y su correlación con los indicadores divulgados en el Informe;

- análisis de la evidencia que sostiene la información divulgada;

(e) análisis de razonabilidad de las justificaciones de omisiones de indicadores de desempeño asociados con los aspectos y temas definidos como materiales en el análisis de materialidad de la Compañía;

(f) confronto de los indicadores de naturaleza financiera con las demostraciones financieras y/o registros contables.

Creemos que las informaciones, las evidencias obtenidas y los resultados en nuestro trabajo sean suficientes y apropiados para fundamentar nuestra conclusión en la forma limitada.

Alcance y limitaciones

Los procedimientos aplicados en un trabajo de aseguramiento limitado son sustancialmente menos extensos que aquellos aplicados en un trabajo de aseguramiento razonable. Consecuentemente, no nos po-

sibilitan obtener seguridad de que tomamos conocimiento de todas las cuestiones que serían identificados en un trabajo de aseguramiento razonable que tiene por objetivo emitir una opinión. En caso de que hubiéramos ejecutado un trabajo de aseguramiento razonable, podríamos haber identificado otras cuestiones y eventuales distorsiones que pueden existir en las informaciones presentadas en el Informe.

Los datos no financieros están sujetos a más limitaciones inherentes que los datos financieros, dada la naturaleza y la diversidad de los métodos utilizados para determinar, calcular o estimar esos datos. Interpretaciones cualitativas de materialidad, relevancia y precisión de los datos están sujetos a presupuestos individuales y a juicios. Adicionalmente, no realizamos cualquier trabajo en datos informados para períodos anteriores, para evaluar la adecuación de sus políticas, prácticas y desempeño en sostenibilidad, ni con relación a proyecciones futuras.

Conclusión

Con base en los procedimientos realizados, descritos en este informe, nada ha llegado a nuestro conocimiento que nos lleve a creer que las informaciones constantes en el Informe Integrado 2020 de Duratex no han sido compiladas, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los Standards para el Informe de Sostenibilidad del *Global Reporting Initiative – GRI (GRI-Standards)*.

São Paulo, 31 de Mayo de 2021

KPMG Auditores Independentes
CRC 2SP014428/O-6



Informe original en portugués firmado por:
Sebastian Yoshizato Soares
Contador CRC 1SP257710/O-4



CREDITOS

Director de Finanzas, Relaciones con Inversores y Servicios Corporativos

VP Administrativo, Financiero y de Relaciones con Inversores

Carlos Henrique Haddad
diretoria-ri@duratex.com.br

Gerente de Relaciones con Inversores

Alana Paula da Silva Santos
Natasha Utescher
investidores@duratex.com.br

Directora de Gente y ESG

Glizia Maria do Prado

Gerentes de ESG

Fernanda Bueno Marcondes Vieira Miranda
Giancarlo Tomazim
Guilherme Setubal Souza e Silva
sustentabilidade@duratex.com.br

Auditoría

KPMG Assessores Ltda.

Coordinación editorial, Consultoría sobre GRI y Design

TheMediaGroup

Fecha de publicación

31/05/2021