

RELATÓRIO ANUAL DE  
**SUSTENTABILIDADE**

2 0 2 1





# ÍNDICE

**3** | Sobre este relatório

**7** | Quem somos

**13** | Mensagem da liderança

**19** | Nossa Jornada ESG

**58** | Visão de longo prazo

**60** | Anexos GRI

# SOBRE ESTE RELATÓRIO





**Cada vez mais, avançamos na jornada ESG que estamos percorrendo com nossos empreendimentos, e este relatório é um dos passos que evidenciam nossa evolução.**

Pelo primeiro ano, divulgamos o desempenho de nossa atuação, nos aspectos socioambientais e de governança, traçamos metas e apresentamos os desafios a serem enfrentados para alcançá-las. Trata-se de um compromisso legítimo com a transparência e a prestação de contas aos públicos que somam passos à nossa trajetória. [|GRI 102-52|](#)

Este material foi elaborado em conformidade com a opção Essencial das Normas da Global Reporting Initiative (GRI), entidade independente e sem fins lucrativos responsável pela criação de uma estrutura mundialmente aceita para medir e comunicar o desempenho sustentável de empresas, governos e demais instituições.

[|GRI 102-54|](#)

ESG



O conteúdo considera as atividades dos nossos empreendimentos em operação no exercício de 2021 (Shopping Center Norte, Lar Center e Expo Center Norte)<sup>1</sup>. As informações foram coletadas e aferidas por nossa Comissão Interna de Sustentabilidade (CIS), conforme diretrizes da Alta Administração. **|GRI 102-45, 102-50|**

Dúvidas referentes a esta publicação podem ser encaminhadas por e-mail ([sustentabilidade@centernorte.com.br](mailto:sustentabilidade@centernorte.com.br)).

**|GRI 102-53|**

Boa leitura!



<sup>1</sup>Em 2021, o Novotel São Paulo Center Norte não estava em operação.

# TEMAS MATERIAIS

## Ouvimos nossos stakeholders e dialogamos sobre o que é prioritário.

Entre os princípios da Global Reporting Initiative (GRI) para definição de conteúdo do relatório está o de materialidade, que consiste em um limiar a partir do qual são estabelecidos os tópicos relevantes que são suficientemente importantes para tornar essencial seu relato.

Uma combinação de fatores internos e externos pode ser considerada para se determinar a

materialidade de um tópico: estratégia corporativa, preocupações diretamente expressas por stakeholders, expectativas sociais mais amplas, normas e acordos internacionais, entre outros.

O processo que conduzimos teve início em 2019 e resultou em oito temas materiais:



Veja mais detalhes sobre o processo de materialidade na [página 23](#) deste relatório.

TEMA PILAR

### Governança

Governança e transparência

Ética e integridade

### Sociedade

Comunidades

Saúde, segurança e bem-estar

Diversidade e inclusão

Desenvolvimento territorial sustentável

Empreendedorismo, inovação e novos modelos de negócio

### Meio ambiente

Ecoeficiência (resíduos, efluentes, água e emissões)



QUEM  
**SOMOS**



## Uma Cidade, muitos encontros.

Somos a Cidade Center Norte, um dos mais importantes complexos de negócios da América Latina, com empresas de capital fechado que fazem parte do Grupo Baumgart. Nossa história, iniciada em 1984, reflete a visão empreendedora da Família Baumgart, que identificou a oportunidade de investir no primeiro shopping center da Zona Norte da capital paulista, o Shopping Center Norte, oferecendo opções de lazer e oportunidade de renda aos moradores do entorno. **[GRI 102-1, 102-3, 102-4, 102-5, 102-6]**

Três anos depois, passamos a operar também o Lar Center, primeiro shopping temático de decoração e design do Brasil, e, no início dos anos de 1990, inauguramos o Expo Center Norte, um dos maiores e mais versáteis espaços para feiras e eventos da América do Sul. Os três empreendimentos compõem um robusto modelo de negócios em que cada parte se complementa:

os shoppings dão apoio à infraestrutura dos eventos, recebendo visitantes e expositores, ao passo em que o Expo Center Norte intensifica o movimento dos shoppings. **[GRI 102-2]**

Essa complementariedade havia sido reforçada no início dos anos 2000, com o Novotel São Paulo Center Norte, administrado pelo Grupo Accor, nosso parceiro que coordena uma das maiores redes hoteleiras do mundo. Entretanto, em 2021, a estrutura manteve-se inativa devido aos efeitos da pandemia da Covid-19<sup>2</sup>.

Para além dos nossos negócios, buscamos melhorar a qualidade de vida e a renda dos moradores da Zona Norte de São Paulo. Por isso, integra nosso ecossistema o Instituto

<sup>2</sup>Este ativo não é considerado no escopo deste relatório, pois não estava em operação em 2021.

Center Norte, organização sem fins lucrativos criada em 2002 cuja missão é proporcionar um ambiente de aprendizado e inovação para que pessoas e instituições adotem soluções capazes de melhorar a vida na região.

Somamos cerca de 267 colaboradores, além de mais de respondermos por 3.500 empregos indiretos (lojistas e parceiros). Somos um time comprometido que empreende e conecta negócios que impactam positivamente para transformar a Zona Norte em polo de desenvolvimento sustentável. **[GRI 102-7, 102-8, 203-2]**

## SOBRE O GRUPO BAUMGART

O Grupo Baumgart é formado pela Vedacit, Fazendas Reunidas Baumgart, Shopping Center Norte, Lar Center, Expo Center Norte, Novotel São Paulo Center Norte e Trutec. São mais de 86 anos de história, iniciada com a fundação da Vedacit pelo casal de empreendedores Marianne e Otto Baumgart, em 1936, que deu origem ao Grupo controlado pela Família Baumgart, hoje na quarta geração, seguindo uma trajetória de empreendedorismo e inovação. Para saber mais, acesse [grupobaumgart.com.br](http://grupobaumgart.com.br).



Grupo  
Baumgart

# MISSÃO, VISÃO E VALORES DA CIDADE CENTER NORTE

|GRI 102-16|



## Missão

Ser protagonista no desenvolvimento sustentável da Zona Norte de São Paulo, sendo referência em qualidade de vida ao promover o acesso à saúde, educação, cultura e ao lazer e sempre respeitando as pessoas.



## Visão

Ser reconhecido como o maior, o mais moderno e sustentável bairro inteligente do Brasil, desenvolvendo e alavancando sinergicamente negócios de varejo, serviços, desenvolvimento imobiliário e entretenimento, e gerando impactos positivos para parceiros e o entorno da Zona Norte de São Paulo.



## Valores

**ORGANIZAÇÃO E DISCIPLINA** – Dedicção ao trabalho com organização, estrutura e perseverança.

**HONESTIDADE** – Honestidade nas relações e atitudes. Ser claro, transparente e ético.

**TRABALHO / FAMÍLIA** – Criação de um ambiente acolhedor e profissional, onde os valores da família estejam sempre presentes.

**RESPEITO** – Respeito aos outros, manifesto pelo ouvir sem julgamento e pela liberdade de expressão.

**HUMILDADE** – Basear nossas relações internas e externas em princípios de igualdade e justiça, sem personalismo.

**SIMPLICIDADE** – Buscar a simplicidade nos processos de trabalho e nas relações, gerando agilidade, prontidão e qualidade.

**CORAGEM** – Ter coragem de se expor, ousar e empreender soluções.

**TRABALHO COM INCONFORMISMO** – Ser saudavelmente inconformado. Buscar sempre novas alternativas e possibilidades de ação para o bem da Organização.

# DIMENSÃO

## Zona **Norte**

- 1.345.772 habitantes, 10,8% da população da cidade de São Paulo e equivalente à população de Guarulhos ou Campinas.

## Nossa **Localização**

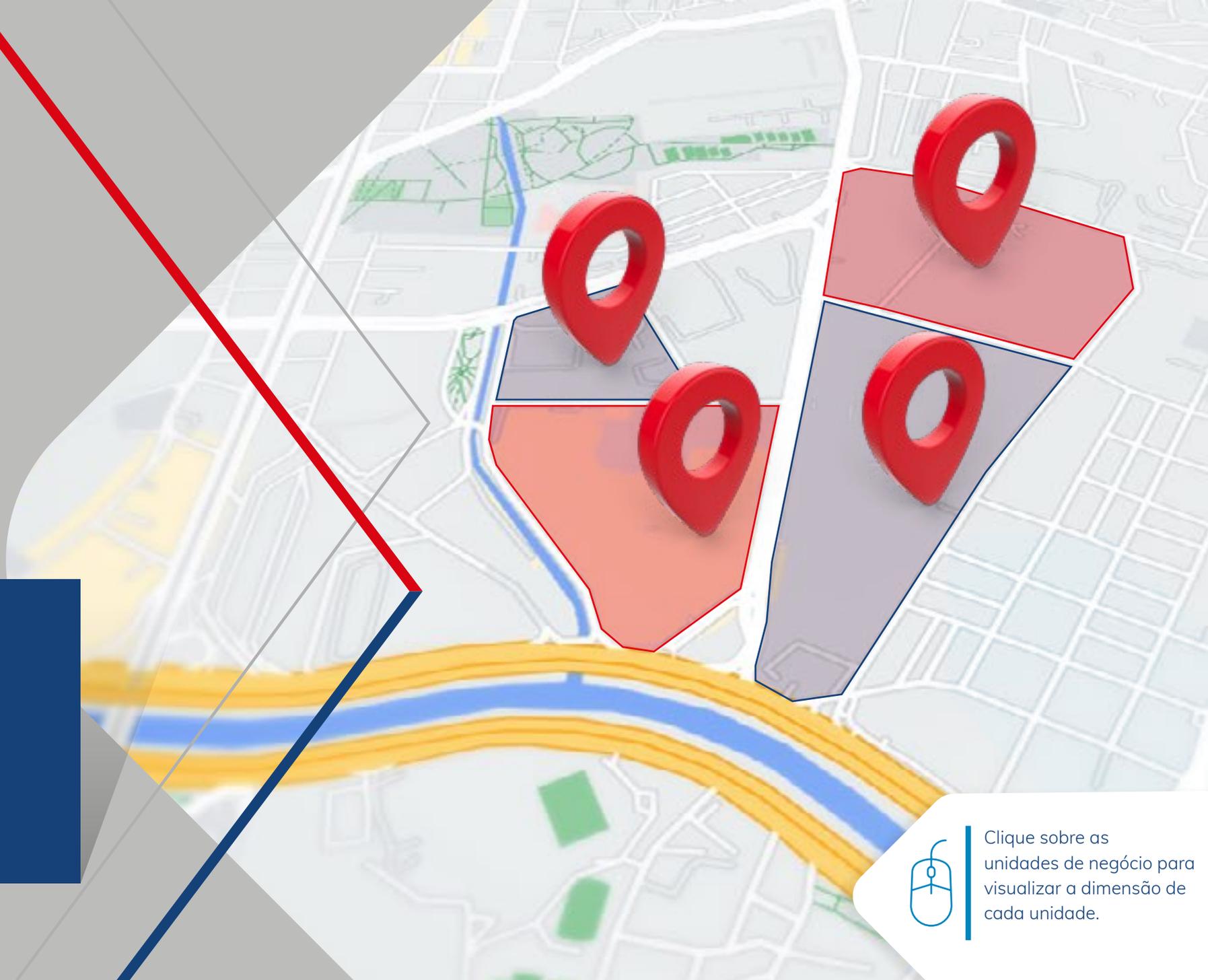
- Acesso privilegiado às marginais e principais rodovias da cidade, ao lado do Terminal Rodoviário do Tietê;
- A pouco mais de 20 quilômetros do Aeroporto Internacional de Guarulhos.

## Cidade **Center Norte**

- Área total de 600 mil m<sup>2</sup>;
- Fluxo médio diário de 55 mil pessoas;
- Gera mais de 200 empregos diretos e 3.500 empregos indiretos (lojistas e terceiros).



Clique sobre as unidades de negócio para visualizar a dimensão de cada unidade.



# LINHA DO TEMPO





MENSAGEM DA  
**LIDERANÇA**

[GRI 102-14]

# MENSAGEM DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

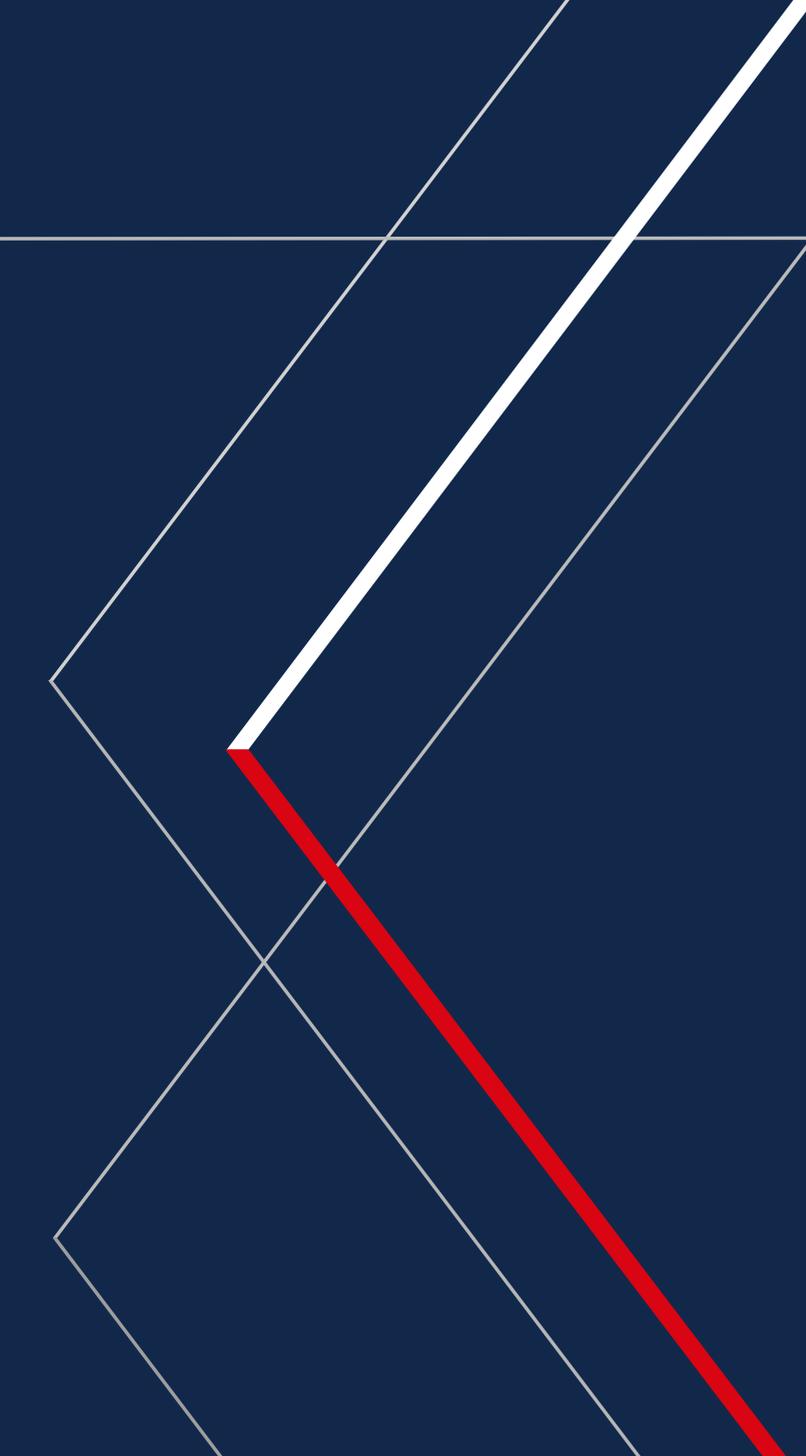
**Uma jornada de empreendedorismo,  
inovação e valores sólidos.**

Como Presidente do Conselho de Administração do Grupo Baumgart, vejo com orgulho a Jornada de Sustentabilidade da Cidade Center Norte, com alinhamento estratégico e foco em crescimento, rentabilidade dos negócios e criação de valor, visando sempre gerar impactos positivos para a sociedade, sobretudo do entorno dos empreendimentos. Já na posição de Acionista e membro da Família Baumgart, me sinto honrado e realizado por contribuir com o fortalecimento dos

valores e da cultura que meus avós, Marianne e Otto Baumgart, disseminaram desde 1936, ao fundarem o primeiro negócio do Grupo, há mais de 86 anos, quando a sigla ESG (do inglês: Meio Ambiente, Social e Governança) ainda não era pauta corrente.

Penso, portanto, que os valores e a cultura de uma organização são elementos indissociáveis de uma estratégia orientada à geração responsável de resultados, com eficiência e com vistas à construção de uma sociedade melhor. Essas são as premissas de nossa atuação, transmitidas às gerações da Família empreendedora e disseminadas em toda a Organização, pois sempre houve o propósito genuíno de observar e endereçar os aspectos socioambientais, com princípios de equidade, transparência, responsabilidade corporativa e prestação de contas. Assim, seguindo o direcionamento estratégico, a gestão vem assegurando capacidade de execução dos negócios em linha com os nossos valores e





cultura, compartilhados com quem integra a nossa cadeia. Seguimos uma trajetória quase centenária, evoluindo e nos adaptando às transformações sociais e econômicas, a fim de perpetuarmos, de forma virtuosa, as empresas do Grupo Baumgart.

Há mais de 20 anos, os Acionistas vêm debruçando sobre o tema “Governança” por acreditarem que esse caminho de princípios e melhores práticas direciona à longevidade de forma sustentável. Iniciamos, assim, a estruturação do Sistema de Governança, que nos permite agregar ainda mais valor à nossa trajetória. O Conselho de Administração conta com a atuação de Conselheiros Independentes desde 2012 e sua composição considera a diversidade geracional e de gênero. O Grupo Baumgart foi certificado, em 2020, pela iniciativa Women on Board, por ter duas mulheres na composição de seu Conselho de Administração.

Como aperfeiçoamento contínuo da Governança do Grupo destacam-se, a partir de 2017, o movimento dos Acionistas para integrarem os órgãos de Governança, a fim de agregarem, cada vez mais de maneira estratégica, a contratação de Diretores-Presidentes não familiares para a gestão dos negócios e a convergência da sustentabilidade e da inovação com a estratégia

dos negócios, por meio do Comitê de Estratégia, Inovação e Sustentabilidade do Grupo Baumgart, assessorando o Conselho de Administração e contribuindo com o direcionamento estratégico da gestão dos negócios – o que evidencia a especial atenção e importância aos três fatores de ESG. A interação dos órgãos de Governança com a gestão também gera direcionamentos para a Comissão de Sustentabilidade da Cidade Center Norte, composta por colaboradores dos empreendimentos alinhando estratégia e propósito e gerando um ambiente de transparência, com respeito aos controles internos, procedimentos e normas.

Nas páginas seguintes deste primeiro Relatório de Sustentabilidade da Cidade Center Norte, é possível conhecer nossa jornada que sempre buscou, pelo exemplo, transformar a história da Zona Norte de São Paulo e outras localidades.

Boa leitura!

**Otto Baumgart**, Presidente do Conselho de Administração do Grupo Baumgart

# MENSAGEM DA DIRETORIA

**Tenho a convicção de que a gestão ESG é bem executada quando a sigla é lida de trás para frente.**

Em abril de 2021, quando assumi a posição de Diretor-Presidente da Cidade Center Norte, me chamou a atenção positivamente a forma como a Governança está muito bem estruturada em todo o Grupo Baumgart. O interesse dos Acionistas em gerar e compartilhar valor no curto, médio e longo prazos é legítimo e reflete na longa trajetória de olhar e incluir o próximo com respeito e igualdade. Esse comportamento vem sendo intensificado nas quase duas últimas décadas pela atuação da segunda e terceira gerações da Família Baumgart, que seguem inspiradas nos bons exemplos de seus antecessores e estão cada vez mais conectadas à crescente demanda social por transparência nos negócios.

Estou, portanto, em um ambiente no qual me sinto seguro para liderar estratégias e planos de ação amplamente discutidos por profissionais muito diversos e qualificados, seja no Conselho de Administração, em seus Comitês de assessoramento, seja entre meus pares na Diretoria Executiva. Soma-se ainda o robusto arcabouço de políticas e procedimentos que assegura a ética, o compliance, os controles internos devidamente auditados e a atenção constante aos riscos e às oportunidades.

Considero todos esses fatores muito importantes, pois sempre tive a crença de que o “G” é o ponto de partida da boa gestão ESG, sigla em inglês para Ambiental, Social e Governança (“*Environmental, Social and Governance*”). Somente com uma administração bem estruturada, comunicamos nossos objetivos de negócio com clareza e conquistamos aliados para percorrermos conosco a jornada que planejamos.



Ao citar aliados, passamos a falar sobre o “S”, tratado na Cidade Center Norte sob dois vieses. Um refere-se à forma como desenvolvemos socioeconomicamente as comunidades que habitam o entorno dos empreendimentos e a Zona Norte de São Paulo. Para esse público, investimos em capacitação para ingresso no mercado de trabalho ou na vida empreendedora. O trabalho é realizado por meio do Instituto Center Norte, conectado a uma ampla rede de atores sociais motivados a promoverem uma sociedade cada vez mais igual, próspera e inclusiva.

Outro viés do nosso olhar para o “S” refere-se à forma como cuidamos de todos que direta ou indiretamente estão envolvidos no dia a dia das operações: funcionários, terceiros, promotores e expositores de eventos, lojistas e clientes. Durante a pandemia da Covid-19, constatei o engajamento dos Acionistas e do time para garantir a integridade das pessoas. A agilidade com que os nossos empreendimentos se adaptaram à nova realidade e aos protocolos de saúde só foi possível porque já vínhamos trabalhando com foco em uma equipe ainda mais conectada e colaborativa.

Nos meses mais críticos da crise sanitária, tomamos todas as medidas necessárias para garantir a segurança dos empregados diretos, e acompanhamos contratos de parceiros para evitar o desligamento de terceiros nos momentos em que foi menor a demanda por esses profissionais. Aos lojistas, reduzimos ao máximo os custos repassados, até mesmo isentando alguns que apresentaram mais dificuldades, assegurando que poupassem seus caixas para manter os postos de trabalho.

No Expo Center Norte, retomamos as atividades somente após a Prefeitura de São Paulo publicar o Decreto Nº 60.396, de 23 de julho de 2021, que permitiu a realização de feiras, congressos e eventos de negócios na cidade, adotando todos os cuidados alinhados às diretrizes do Governo do Estado de São Paulo e ao nosso compromisso de promover um ambiente adequado, com responsabilidade e segurança. Estamos muito confiantes de que o setor de eventos retomará o papel de impulsionar a economia.

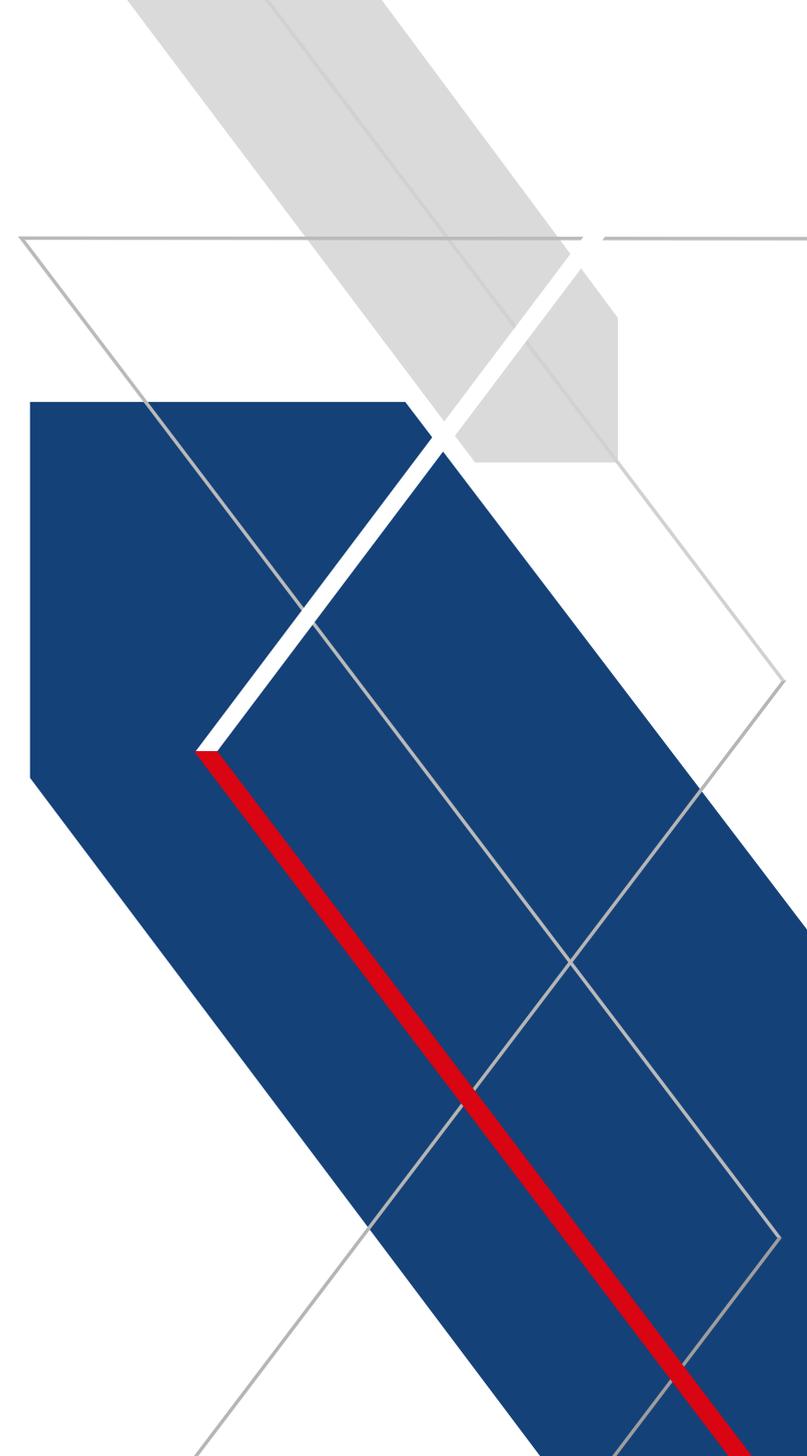
É com os empreendimentos em atividade que podemos incrementar a eficiência operacional e o consumo consciente dos recursos naturais – o que abrange o “E” do nosso ESG. A reabertura total dos *shoppings* e, posteriormente, do Expo Center Norte, nos permitiu verificar a eficácia de projetos importantes, testados até então em pequena escala. Exemplos são os procedimentos para zerar a destinação de alimentos aos aterros e a emissão de carbono pelos *shoppings*, metas que se somam a outras a serem alcançadas até 2025 por meio de ações estruturadas.

Neste Relatório de Sustentabilidade, escrevemos juntos as primeiras páginas de uma jornada que não é recente e está levando a Zona Norte de São Paulo a um futuro cada vez mais inclusivo,

consciente e sustentável. É assim que seguiremos, até 2030, nos consolidando como importante polo multiuso de São Paulo, sob o conceito de cidade organizada, segura e referência em qualidade de vida e inovação. Nesse caminho, continuaremos promovendo o acesso a consumo, saúde, educação, cultura, lazer e entretenimento em empreendimentos inteligentes, que respeitam as pessoas e o meio ambiente. Agradeço a todos os Acionistas, membros da Governança, colaboradores, parceiros e clientes por acreditarem neste sonho.

Muito obrigado!

**Flavio Fernandes**, Diretor-Presidente da Cidade Center Norte





4

NOSSA  
JORNADA  
ESG

# ESTRATÉGIA E GESTÃO

**Estamos percorrendo uma jornada ESG com o propósito de empreender e conectar negócios que gerem impactos positivos na Zona Norte, estimulando meios de vida mais sustentáveis para as pessoas que fazem parte desse ecossistema.**

Essa trajetória teve início em 2002, com o Instituto Center Norte, fundado pela Família Baumgart inicialmente para dar assistência às comunidades do entorno de nossas operações a partir da escuta atenta, identificando suas necessidades prioritárias.

Em 2016, também sintonizados aos valores da Família, passamos a mapear as operações e a desafiar os membros do time para identificar oportunidades alinhadas à ecoeficiência e ao consumo consciente de recursos naturais. No ano seguinte, os *shoppings* constituíram a Comissão Interna de Sustentabilidade (CIS), estrutura replicada posteriormente no Expo Center Norte e no Novotel São Paulo Center Norte.

Já em 2018, passamos a realizar *workshops* com as lideranças para o desenvolvimento de planos táticos, o que nos levou a constituir uma área corporativa de Sustentabilidade para liderar o tema até então descentralizado, apesar de forte, nas operações. Também foram constituídos a Comissão de Sustentabilidade, que apoia nossa Diretoria Executiva, e um grupo de funcionários voluntários disposto a avançar a gestão do tema em todas as áreas.

A partir de então, diversas ações isoladas ganharam força ao se reunirem no âmbito do Programa Elo, iniciativa criada para conectar empreendimentos, clientes, lojistas, promotores, visitantes e parceiros em uma corrente para a adoção de atitudes mais sustentáveis no dia a dia dos empreendimentos. As ações estão sendo desenvolvidas em três pilares (ambiental, social e de Governança), em linha com os temas indicados em nossa materialidade, de forma colaborativa por todas as unidades de negócio.

## Nossa jornada ESG (grandes marcos)

20  
02

Fundação do Instituto  
Center Norte.

20  
17

Comissão Interna  
de Sustentabilidade  
instituída nos *Shoppings*.

20  
19

Escuta aos  
*stakeholders* para  
definição de temas  
materiais.

20  
16

Mapeamento das  
operações.

20  
18

Comissões Internas de  
Sustentabilidade instituídas no  
Expo Center Norte e no Novotel São  
Paulo Center Norte; Criação da área  
corporativa de Sustentabilidade e  
da Comissão de Sustentabilidade  
Cidade Center Norte; Lançamento do  
Programa ELO.

20  
21

Estabelecimento de metas  
para 2025, acompanhadas  
por dashboard criado  
no mesmo ano para  
acompanhamento por todas  
as áreas; Reformulação  
das Comissões Internas de  
Sustentabilidade de cada  
empreendimento, buscando  
ampliar a sinergia do time.

## PROCESSO DE MATERIALIDADE

### Etapa 1: Mapear stakeholders

### Etapa 2: Identificar temas (pesquisa bibliográfica)

### Etapa 3: Avaliar impacto no negócio (11 entrevistas com executivos e acionistas)

### Etapa 4: Avaliar percepção de stakeholders (mais de 40 entrevistas com públicos externos)

### Etapa 5: Consolidação da materialidade

A partir de 2019, já estruturados, passamos a identificar os tópicos prioritários para a nossa gestão. Durante reunião da Comissão de Sustentabilidade, todos os executivos identificaram as principais categorias de *stakeholders* com os quais mantemos relação. Na sequência, o time debruçou em publicações de mais de 25 instituições, entre pares de atuação, entidades setoriais e direcionadores de sustentabilidade. Como resultado, foram identificados 29 temas, levados para a consulta aos *stakeholders* identificados na primeira etapa. **[GRI 102-42]**

No total, foram conduzidas mais de 50 entrevistas em profundidade com Acionistas, membros da Governança e executivos, além de públicos externos, como fornecedores, prestadores de serviços, promotores de eventos, lojistas, expositores, clientes, formadores de opinião, organizações sociais e entidades de

classe, entre outros. O objetivo foi priorizar os temas listados inicialmente.

**[102-40, 102-43, 102-46]**

Após identificarmos oito temas materiais, definimos planos de ação de curto e médio prazos, ambições de longo prazo e metas a serem estrategicamente estruturadas e desdobradas até 2025. Nossa estratégia de longo prazo integra ainda os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), correlacionados com os temas materiais.

**[GRI 102-12]**

Já 2021, com vistas à maior sinergia entre os empreendimentos e ao alcance das metas estipuladas, reformulamos a Comissão Interna de Sustentabilidade de cada negócio, dividindo-a por tema: ambiental, social e de Governança. Membros de diversas áreas do time integram essas comissões e apoiam a Comissão Interna de Sustentabilidade (CIS).

## Temas prioritários e metas de longo prazo

[GRI 102-44, 102-47]

Almejamos ser, até 2030, o mais importante bairro inteligente e sustentável de São Paulo, sob o conceito de cidade organizada e segura, referência em qualidade de vida e inovação ao promover o acesso a consumo de qualidade, saúde, educação, cultura, lazer e entretenimento por meio de empreendimentos que respeitem as pessoas e o meio ambiente na Zona Norte.

Nossas decisões e atividades afetam as partes interessadas, e, buscando fortalecer nosso posicionamento, assumimos o compromisso de adotar a sustentabilidade empresarial como premissa fundamental da gestão de nossos negócios, visando resultados positivos e simultâneos nos aspectos econômico, ambiental e social.



# TEMAS PRIORITÁRIOS E METAS DE LONGO PRAZO

[GRI 102-44, 102-47, 103-3]

CORRELAÇÃO COM OBJETIVOS DE  
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS)

PILAR

Governança

TEMA

Governança e  
transparência

Ética  
e integridade

COMPROMISSO  
PARA 2025

Fortalecer a cultura  
de sustentabilidade,  
sensibilizando 100%  
dos colaboradores em  
relação aos aspectos  
ESG.

Implementar  
processo de compras  
sustentáveis  
e avaliação  
socioambiental dos  
fornecedores.



## Sociedade

	Comunidades	Saúde, segurança e bem-estar	Diversidade e inclusão			Desenvolvimento territorial sustentável				Empreendedorismo, inovação e novos modelos de negócio	
	Garantir atuação de ao menos 25% do quadro de colaboradores em trabalhos voluntários.	Continuar adotando todos os protocolos e as melhores medidas de higiene possíveis para garantir espaços seguros e saudáveis a todos.	Ao menos 50% do time composto por mulheres.	Ao menos 40% do time composto por representantes de grupos minoritários.	Ao menos 10% da liderança composta por representantes de grupos minoritários.	Contribuir para a geração de emprego e renda de 100 moradores do entorno.	Capacitar 2 mil mulheres e jovens da Zona Norte de São Paulo em habilidades profissionais para geração de renda e/ou inserção no mercado de trabalho.	Gerar renda para 400 mulheres e jovens da Zona Norte de São Paulo.	Ampliar para 20% despesas com fornecedores locais da Zona Norte de São Paulo, fomentando economia na região.	Implementar um modelo para reaproveitamento de materiais e montagem aérea de exposições e eventos.	Garantir que ao menos 5% da nossa receita total seja oriunda de novos negócios inovadores e alinhados à nova economia
	    	 	  			 	   	  	  	 	 

CORRELAÇÃO COM OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS)	PILAR			
	Meio ambiente			
	TEMA			
	Ecoeficiência (resíduos, efluentes, água e emissões)			
COMPROMISSO PARA 2025	Zerar a destinação de resíduos alimentares para aterros sanitários.*	Perseguir o objetivo de ter um shopping carbono zero.*	Agregar ao menos 10% do consumo total de nossa matriz energética proveniente de fontes eólicas e/ou fotovoltaicas.	Utilizar água de reuso nos sanitários de todos os nossos empreendimentos, reduzindo o consumo de água potável em no mínimo 25%.
	 			

\* Meta para 2030.



“Eu, como independente, admiro os valores e o pioneirismo com que o Grupo Baumgart alia a sustentabilidade à estratégia e à inovação. Isso tudo pautado pelas melhores práticas de governança corporativa. Foi sem dúvida um dos grupos pioneiros brasileiros a instituir um Comitê de Sustentabilidade diretamente ligado ao Conselho de Administração.”

**Tarcila Ursini**, integrante independente do Comitê de Estratégia, Inovação e Sustentabilidade.

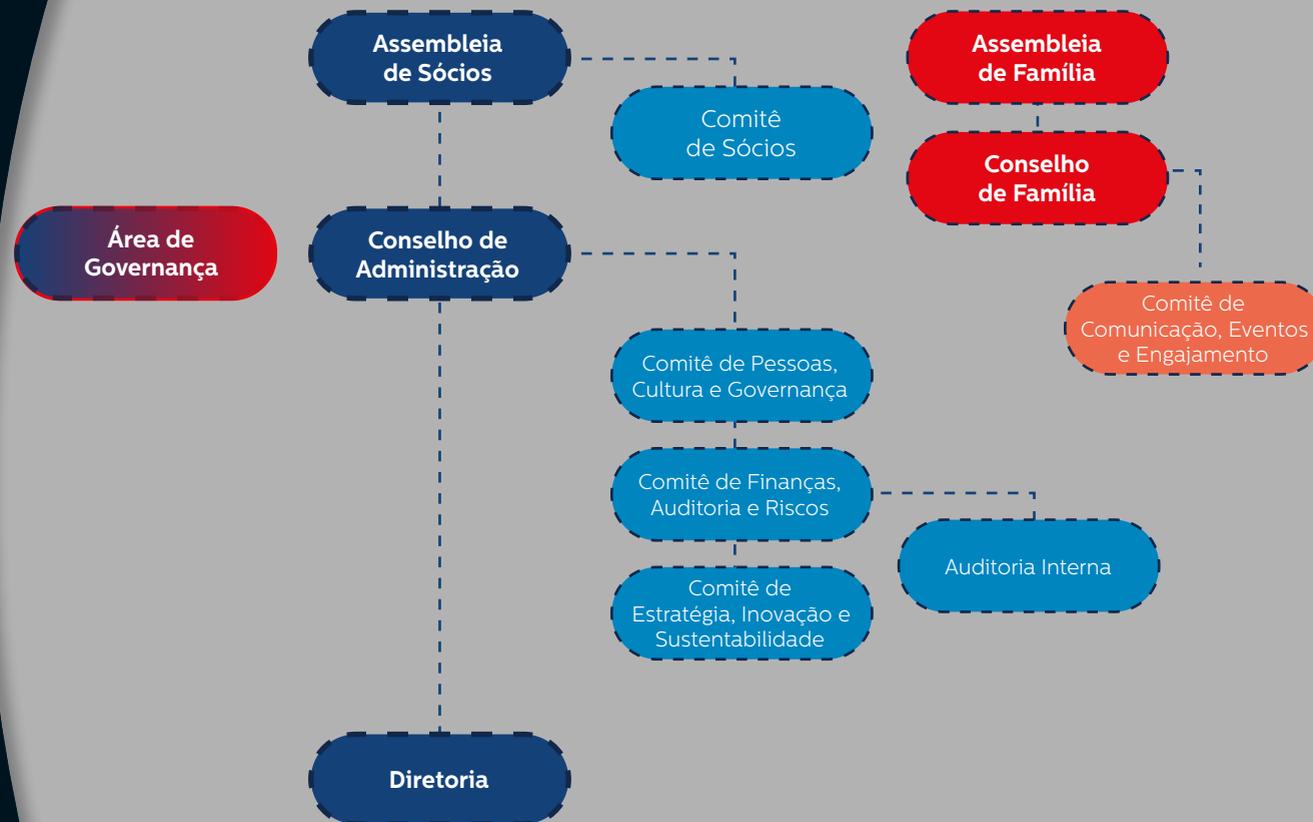
## Governança corporativa

[GRI 102-18, 102-44, 102-47; 103-1, 103-2 Governança e transparência]

Somos formados por empresas de capital fechado integrantes do Grupo Baumgart, que acumula mais de 86 anos de história com empresas que são referência em seus segmentos de atuação (ver box na [página 09](#)). [GRI 102-5]

Paralelamente à nossa jornada ESG, o Grupo Baumgart vem empreendendo esforços no aperfeiçoamento contínuo de suas práticas e estrutura de governança corporativa. Adota as seguintes práticas de governança estabelecidas no Novo Mercado – segmento da B3, bolsa de valores brasileira, que reúne empresas com os mais elevados padrões de governança corporativa – apesar de não comercializar ações:

- Segregação de funções de Presidente de Conselho de Administração (CA) e de Diretor-Presidente;
- Conselho de Administração com participação de membros independentes;
- Comitês de assessoramento;
- Processo de avaliação do Conselho de Administração, de seus Comitês e da Diretoria;
- Programa de compliance com canal de ética independente;
- Auditoria interna e gerenciamento de riscos e compliance.



Governança Familiar

Governança Corporativa

## Assembleia de sócios

É o órgão de participação direta pelo qual os sócios tratam das grandes decisões da Organização. É também momento relevante de prestação de contas e exercício de transparência pela Administração, e oportunidade valiosa para que os sócios contribuam com a Organização, apresentando ideias e opiniões.

## Comitê de sócios

Órgão sem papel deliberativo que trata de temas tipicamente societários ou relacionados exclusivamente aos sócios. Tem papel de preparar e orientar a atuação dos representantes dos sócios, cujas recomendações são levadas à Assembleia de Sócios.

## Conselho de Administração

Colegiado encarregado do processo decisório da Organização em relação ao seu direcionamento estratégico. Exerce o papel de guardião dos princípios, valores, objeto social e do sistema de governança internos. Além de decidir os rumos estratégicos dos negócios, compete ao Conselho de Administração, conforme o melhor interesse da Organização, monitorar a Diretoria, atuando como elo entre ela e os sócios, além de outras atribuições estabelecidas no Acordo de Acionistas e previstas no Estatuto Social.

### Composição do Conselho de Administração em 2021

Otto Baumgart	Presidente do Conselho de Administração
Cristian Baumgart Stroczyński	Conselheiro de Administração
Gabriela Baumgart	Conselheira de Administração
Horacio Lafer Piva	Conselheiro de Administração Independente
Sylvia de Souza Leão Wanderley	Conselheira de Administração Independente
Walter Herbert Dissinger	Conselheiro de Administração Independente

## Órgãos de assessoramento

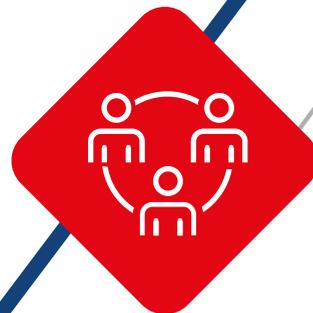
Para o melhor desempenho de suas funções, o Conselho de Administração conta com o apoio e assessoramento de Comitês, Comissões ou Grupos de Trabalho com objetivos definidos. São órgãos que não têm poder deliberativo e suas recomendações não vinculam as decisões do Conselho de Administração.

A agenda temática de cada órgão de assessoramento é alinhada às reais necessidades do Grupo e de suas empresas.

Comitês de assessoramento ao Conselho de Administração vigentes no Grupo Baumgart.

## Diretoria Executiva

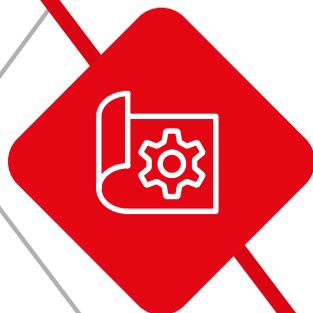
Responsável pela gestão dos negócios, tendo como principal objetivo fazer com que a Organização cumpra seu objeto e sua função sociais. Executa a estratégia e as diretrizes gerais aprovadas pelo Conselho de Administração, administra os ativos da Organização e conduz seus negócios. Por meio de processos e políticas formalizados, a Diretoria viabiliza e dissemina os propósitos, princípios e valores internos.



**Comitê de Pessoas, Cultura e Governança** – Apoia em temas relacionados a práticas de remuneração, diversidade e inclusão, mapeamento de sucessores e preparação para a liderança, entre outros.



**Comitê de Finanças, Auditoria e Riscos** – Acompanha o desempenho financeiro dos negócios, orienta controles internos e antecipa cenários para as empresas enfrentarem desafios e aproveitarem oportunidades. A área de Auditoria Interna do Grupo Baumgart se reporta ao Conselho de Administração por meio deste Comitê (ver [página 34](#)).



**Comitê de Estratégia, Inovação e Sustentabilidade** – Resultado da integração, em 2021, dos Comitês de Estratégia e Inovação dos negócios com o Comitê de Sustentabilidade do Grupo Baumgart, criados, inicialmente em 2017, a fim de convergir o direcionamento estratégico, de inovação e de sustentabilidade para todo o Grupo. **|GRI 102-31|**



“Ter atuado como Diretor de empresas da minha Família enriqueceu o meu olhar como Conselheiro de Administração do Grupo Baumgart, pois passei a conhecer os detalhes e o dia a dia de cada operação. Essa visão também é complementada pelos meus pares, incluindo os membros independentes dos órgãos de Governança, que agregam com suas vivências e experiências diferenciadas nas recomendações e tomadas de decisão, que são amplamente debatidas com toda essa diversidade de conhecimentos.”

**Cristian Baumgart Stroczyński**, Acionista, Conselheiro de Administração e membro do Comitê de Finanças, Auditoria e Riscos e do Comitê de Estratégia, Inovação e Sustentabilidade do Grupo Baumgart.

### Área de Governança

É responsável por apoiar todas as atividades relacionadas ao bom funcionamento do Sistema de Governança. Exerce várias atribuições de caráter tanto estratégico como tático, mediador e conciliatório, coordena e integra os agentes envolvidos, atendendo ao ambiente regulatório definido em conformidade com os instrumentos adotados e contribuindo para o aprimoramento das práticas e observância dos princípios de Governança em toda a Organização.

### Governança Familiar

Enquanto a Governança Corporativa trabalha na esfera dos negócios, a Governança Familiar atua no âmbito da Família. A Governança Familiar é o sistema pelo qual a Família desenvolve suas relações e atividades empresariais, com base em sua identidade e no estabelecimento de regras, acordos e papéis que orientam a relação dos familiares com o negócio.

Os benefícios das boas práticas de Governança Familiar incluem estímulo à aproximação e ao fortalecimento dos relacionamentos dos familiares; harmonia entre seus membros; perpetuação dos valores familiares; proteção do patrimônio; formação das próximas gerações; e registro e preservação da história, que cultiva o sentimento de pertencimento à Família e o compromisso com o legado entre as gerações.

### Escola de Acionistas Baumgart

A Família Baumgart sabe que é fundamental se preparar para o futuro e, por isso, a Governança Familiar vem trabalhando para garantir a realização individual dos familiares e preparar bons Acionistas. Assim, a Escola de Acionistas Baumgart foi construída pelos familiares com o propósito de perenizar a Família empresária Baumgart, desenvolvendo e engajando os seus membros. Trata-se de um Programa para toda a Família, que gera muitos benefícios, como: garantir o engajamento e o bom relacionamento entre Família, negócios e propriedade; identificar e encaminhar os perfis e desejos pessoais; e qualificar e desenvolver Acionistas responsáveis e contributivos. Para estruturar esse desenvolvimento, foram criadas cinco raias na Escola de Acionistas Baumgart:

1. Acionista Responsável;
2. Governança de Sócios;
3. Governança Corporativa;
4. Governança Familiar;
5. Vida e Carreira.

A Escola de Acionistas Baumgart conta ainda com iniciativas para as novas gerações nos negócios, como o Programa de Estágio, Programa de *Trainee*, Desenvolvimento de Pesquisas e acompanhamento pontual de projetos, além de Programa de Mentoria e Estágio em outras empresas familiares no exterior.

“Somos uma Família empreendedora que está na quarta geração, desde 1936, quando meus avós, Marianne e Otto, fundaram a Vedacit, primeira empresa do Grupo Baumgart. A segunda geração, dos meus tios e pais, empreendeu ainda mais iniciando os empreendimentos da Cidade Center Norte, assim como outros negócios. Nós, da terceira geração, queremos seguir empreendendo e inovando, exatamente por isso, trabalhamos nos últimos anos focados em estruturar uma Governança forte, moderna, ágil e alinhada às melhores práticas, garantindo o crescimento sustentável.”

**Gabriela Baumgart**, Conselheira de Administração e integrante do Comitê de Estratégia, Inovação e Sustentabilidade.



## Ética e integridade

**IGRI 102-16; 103-1, 103-3 Ética e integridade**

Valores como humildade, simplicidade, trabalho com inconformismo, organização e disciplina, honestidade, coragem, trabalho/família e respeito são compartilhados pela Família Baumgart desde o início de sua trajetória empreendedora. Em 2012, como reflexo dos amadurecimentos das práticas de Governança, esses valores orientaram a constituição do Código de Conduta do Grupo Baumgart, aplicável a todas as empresas com o objetivo de comunicar a postura almejada na Organização e no relacionamento com clientes, fornecedores, agentes públicos e demais partes interessadas.

O documento, alinhado aos valores do Grupo e às regulações e obrigações legais, trata, entre outros temas, de conduta nas relações comerciais e trabalhistas, combate à corrupção, transparência frente a conflito de interesses, cuidado com bens e recursos, repúdio a qualquer forma de assédio ou a atitudes que conotem desrespeito e intimidação ou ameaça ao bom relacionamento entre os membros do time, independentemente do nível hierárquico. O conteúdo do Código de Conduta é apresentado a todo novo colaborador, no momento da integração, e reforçado em treinamentos constantes, bem como, anualmente, na Semana de Conduta, evento do calendário corporativo.

**IGRI 205-2**

Avançando cada vez mais na multiplicação de boas práticas, em 2020 desenvolvemos um Código de Conduta

específico para fornecedores e prestadores de serviços. O material aprofunda, entre outras, questões referentes a relações comerciais, regras para estabelecimento ou rescisões de contrato e diretrizes para envio de brindes, além de cuidados que devem ser observados em relação à segurança ocupacional, proteção de dados e demais medidas que visam preservar a integridade e a reputação dos nossos empreendimentos. Todos os fornecedores e prestadores de serviços são instados a assinar o documento, declarando ciência do conteúdo apresentado.

**IGRI 102-16**

Qualquer pessoa que tenha conhecimento de condutas ou atividades contrárias aos nossos princípios e práticas é orientada a relatá-las no Canal de Conduta, acessível por telefone (0800 721 0728) ou website ([www.canaldeetica.com.br/grupobaumgart](http://www.canaldeetica.com.br/grupobaumgart)). Os contatos são recebidos e classificados por empresa externa e independente, o que assegura o sigilo e a possibilidade de anonimato dos informantes. Posteriormente, são encaminhados à Comissão de Conduta, composta por profissionais eleitos pelo Conselho de Administração. **IGRI**

**102-17**

A alta administração – incluindo Conselho de Administração e Comitê de Finanças, Auditoria e Riscos – avalia periodicamente os resultados do programa de ética de forma a garantir tomadas de decisões que envolvam essa temática, bem como garantir que as mudanças necessárias sejam executadas de maneira rápida e apropriada.

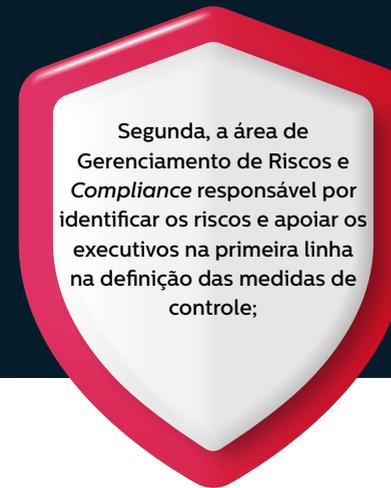
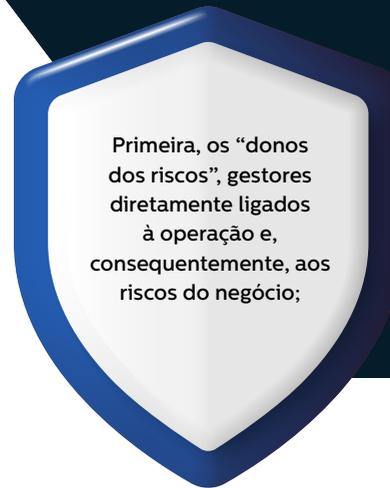
## Gestão de riscos |GRI 102-11|

Por integrarmos o Grupo Baumgart, dispomos de robusta estrutura que nos orienta e apoia na identificação, no gerenciamento e na mitigação de riscos capazes de interferir negativamente em nossos resultados ou na capacidade de gerar valor nos curto, médio e longo prazos.

A estrutura de Governança do Grupo Baumgart inclui equipe de Auditoria Interna, ligada ao Comitê de Finanças, Auditoria e Riscos – que assessora o Conselho de Administração. Também é mantida em atividade uma área de Gerenciamento de Riscos, Controles de Compliance, subordinada à Diretoria Financeira do Grupo, que presta contas ao Conselho de Administração. Assim, as duas instâncias garantem o envolvimento da alta administração (tanto Conselheiros de Administração quanto liderança executiva) no controle de riscos das operações.

Na outra ponta, os gestores de todas as operações são desafiados a planejar e executar planos de ação com vistas à mitigação dos possíveis impactos.

Assim, são mobilizadas todas as linhas de defesa instituídas:



Nossa frente de gestão de riscos conta ainda com apoio de consultoria externa para identificação de riscos, posteriormente avaliados e dispostos em uma matriz com eixos que medem a intensidade do impacto e a probabilidade de ocorrência, para a definição de planos de controle e mitigação.

Nos últimos dois anos, esse trabalho priorizou a análise dos desdobramentos da pandemia

da Covid-19 e seus efeitos na economia de diferentes setores e regiões. A expectativa é de retomada, em 2022, do trabalho mais holístico de mapeamento de riscos.

Todos os processos e metodologias para classificação e priorização de riscos estão descritos na Política de Gestão de Riscos do Grupo Baumgart, seguida por todos os negócios.

# CUIDADO COM AS PESSOAS



[Clique aqui](#) e confira os indicadores sobre o perfil dos nossos colaboradores.

Compromisso para 2025:

Contribuir para a geração de emprego e renda de 100 moradores do entorno.



## Nossa gente

Somos um time diverso, composto por 267 colaboradores – sendo 66% homens, 34% mulheres – dos quais 25% moradores da Zona Norte. Desde 2018, conduzimos amplo projeto de transformação digital, motivado por avanços das soluções tecnológicas, alinhamento aos hábitos e tendências das novas gerações e busca da perenidade dos negócios. |GRI 102-8|

Com o intuito de conferir mais sinergia entre os processos, a primeira etapa consistiu em envolver os espaços físicos nos conceitos de integração, conectividade e flexibilidade. Assim, ambientes setorializados foram substituídos por ambiente aberto, novo mobiliário extinguiu os postos fixos de trabalho e foram adotados notebooks, aumentando a possibilidade de locais de trabalho com vistas a difundir uma cultura de *anywhere office*. Salas de reuniões foram ainda reformuladas para estimular o trabalho em equipe, conectando pessoas dentro e fora do espaço físico.

Na fase seguinte, iniciamos a digitalização dos processos até então mais burocráticos. Assim, solicitações de aumentos salariais, férias, rescisão e aumento de quadro por parte dos gestores deixaram de

ser feitos de forma analógica. A base documental também foi adaptada para comportar as mudanças, sempre respeitando a legislação e as regras vigentes a uma gestão digitalizada. Os contratos de trabalho foram atualizados, incluindo cláusulas de trabalho remoto, horário flexível, LGPD, segurança da informação e alteração nas regras de banco de horas. Novas modalidades de trabalho foram definidas, incluindo todos os cargos que podiam desempenhar as funções remotamente. Paralelamente, as políticas e os benefícios foram adaptados, o que resultou em inclusão de ajuda de custo para internet e kit ergonomia, por exemplo, e foram criadas assinaturas digitais, atendendo as obrigações trabalhistas.

As transformações, que já haviam sido implementadas antes mesmo de a Organização Mundial da Saúde (OMS) caracterizar como pandemia a disseminação da Covid-19, em março de 2020, garantiram a rápida migração das nossas equipes corporativas para o *home office*. Já na linha de frente, o setor de operações assumiu papel estratégico, atuando para garantir o pleno funcionamento dos equipamentos e de toda infraestrutura técnica dos empreendimentos, mesmo nos períodos de fechamento por força de decretos estadual e municipal. Priorizando a segurança e o bem-estar das pessoas, a área trabalhou com redução de jornada, permitida pela Medida Provisória nº 936 de 1º de abril de 2020. Dessa forma, nos empenhamos para manter o máximo de

empregos nos meses mais graves da crise sanitária – que impactou não só a economia dos nossos empreendimentos, mas de empresas de diferentes segmentos, independentemente da geografia.

A nova estrutura também viabilizou a gestão de pessoas ainda mais próxima. Destaca-se, nesse sentido, a realização de oito encontros virtuais entre infectologistas e lideranças de Facilities, Operações, Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (Sesmt) e Gente e Gestão para rever os protocolos de saúde, acompanhar as mudanças em relação às normas de segurança e avaliar se os cuidados estavam garantindo a saúde das pessoas.

Associadas à forte campanha de comunicação interna e ao trabalho focado em prevenção da Covid-19, foram criadas condições para que o trabalho remoto pudesse ser realizado da melhor forma possível, como a adoção do programa de qualidade de vida remoto, que incluiu palestras *online*, *workshops* sobre saúde mental, autocuidado e estresse; comunicados diários; telemedicina, com a equipe médica em contatos semanais com as pessoas; e disponibilização do aplicativo Gympass, com oferta de aulas gratuitas.

Estabelecemos ainda as regras de ouro do trabalho remoto, com foco no bem-estar e equilíbrio, segundo as quais ficam proibidas reuniões acima de uma hora de duração, sequenciadas, no horário de almoço ou após o expediente.





## Atração

O projeto de transformação digital contemplou novo processo seletivo, 100% on-line e com inteligência artificial – que avalia o nível de aderência dos candidatos à cultura da empresa, viabilizando a contratação de pessoas em menor tempo e com mais assertividade. Em 2021, ampliamos ainda mais o conhecimento das percepções tanto dos candidatos, que passaram a avaliar o relacionamento conosco independentemente de terem sido selecionados, quanto dos gestores, que apontaram pontos fortes e/ou oportunidades de melhoria. Essas respostas têm nos orientado na elaboração de planos de ação com vistas à melhoria contínua.

Também incrementamos nosso Programa Jovem Aprendiz com apoio do Instituto da Oportunidade Social (IOS) e do Instituto Center Norte. A iniciativa, em linha com a Lei nº 10.097/2000, consiste em incluir, em nosso quadro de funcionários, jovens matriculados no Ensino Médio e inscritos em programa de aprendizagem. A ideia é que cumpram jornada equilibrada entre atividades práticas, em uma de nossas áreas, e teóricas, na instituição formadora parceira. Em 2021, cerca de oito aprendizes percorriam a jornada formadora em nosso time. Além de preparar futuros profissionais, o programa contribui para desenvolver economicamente as comunidades de nossa área de influência.

Estamos estruturando ainda um robusto programa de trainee, cujo objetivo é selecionar recém-formados de cursos

superiores, preparando-os para posições de liderança em nosso time. O processo seletivo da primeira turma está previsto para a segunda metade de 2022.

## Diversidade, equidade e inclusão

[103-1, 103-2 Diversidade e inclusão]

Buscamos um time cada vez mais inclusivo e empático, consciente de que a diversidade é o que nos torna únicos. Nosso Código de Conduta (ver [página 32](#)) já preconiza o respeito entre os colaboradores, independentemente de gênero, sexualidade, etnia, credo, condição física ou psicológica, entre outros espectros. Contudo, temos metas claras para garantir, até 2025, ao menos 40% do time e 10% dos líderes composto por representantes de grupos minoritários, e ao menos 50% do time constituído por mulheres.

Para isso, instituímos em 2021 um grupo de trabalho interno, formado por profissionais de diferentes áreas, e contratamos consultoria independente para nos apoiar nessa jornada. O ponto de partida foi o levantamento de diagnóstico e o acompanhamento mensal de indicadores para a orientação de ações estruturantes para os próximos anos.

### Compromisso para 2025:

Ao menos 50% do time composto por mulheres.



Ao menos 40% do time composto por representantes de grupos minoritários.

Ao menos 10% da liderança composta por representantes de grupos minoritários.





Clique [aqui](#) e confira os indicadores de diversidade em órgãos de governança e empregados |GRI 405-1|

A revisão de processos e olhares é fundamental para a transformação que almejamos. Por isso, implementamos a diretriz de encaminhar, em processos seletivos, o grupo de candidatos mais diverso possível para a decisão final dos gestores. Também passamos a promover uma série de palestras e rodas de conversas com objetivo de desconstruir paradigmas e vieses inconscientes, sobretudo entre os líderes, a fim de garantir de fato a igualdade de oportunidades e os desenvolvimentos profissional e pessoal de nossos colaboradores pautados unicamente pelo mérito.

## Capacitação

Mesmo com a garantia de manutenção dos empregos, nossos colaboradores demonstraram

preocupação e ansiedade diante das incertezas da crise sanitária e seus efeitos na economia, o que foi perceptível durante os encontros diários virtuais. Assim, os gestores da área de Operações desenvolveram o Operações Educa, programa de incentivo à capacitação e educação continuada que inclui curadoria de conteúdo e acesso gratuito pelos colaboradores da equipe operacional.

Na primeira etapa, foram mapeadas as grandes instituições de ensino que ofereciam cursos gratuitos, como Sebrae, Fundação Bradesco, Fundação Getulio Vargas (FGV), Escola Superior de Propaganda e Marketing (ESPM), além de serem estabelecidos os critérios para a curadoria dos cursos, com base na convergência do tema com a área de operações, com a atuação e perfil dos profissionais e com o momento que o País vivia. Foram indicadas 32 instituições de ensino com mais de 5 mil cursos gratuitos na plataforma *on-line*.

A seguir foram feitas as primeiras análises do impacto da iniciativa por meio do número de adeptos (a participação era voluntária) e dos *feedbacks* qualitativos recebidos. Com base nos primeiros resultados, o projeto foi otimizado, criando-se fóruns de compartilhamento dos conhecimentos obtidos com os demais da equipe.

A partir dos aprendizados, um novo ciclo se iniciava em formato de melhoria contínua. Assim, a iniciativa extrapolou os limites da área, chegando à Diretoria, que a reconheceu e incentivou, reforçando a importância de promover educação e conhecimento no momento de suspensão das atividades, aproveitando o tempo para promover crescimentos profissional e pessoal do time. O conteúdo dos cursos começou a ser multiplicado internamente, o número de adeptos aumentou,



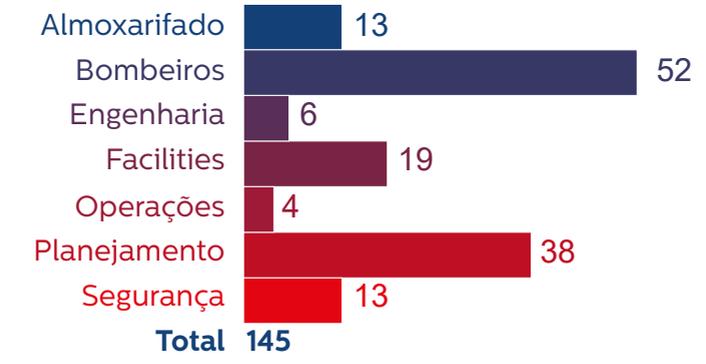


e melhorias encorpam cada vez mais o projeto, até que foi transformado em programa interno de desenvolvimento, com calendário itinerante de cursos e palestras.

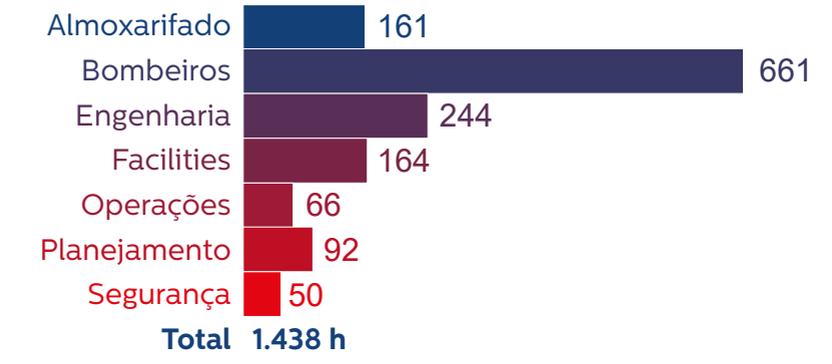
Ter o time de Operações à frente de iniciativa centrada nas pessoas, de forma proativa, é um dos diferenciais do Operações Educa, demonstrando que o ato de cuidar dos colaboradores é responsabilidade de todas as lideranças e não apenas de uma área. A iniciativa consolida ainda uma mudança comportamental que deve gerar impactos no longo prazo, movidos pela cultura do desenvolvimento contínuo de pessoas proativas e empoderadas para serem protagonistas de sua evolução por meio da educação.

Reconhecimentos externos demonstram que caminhamos no sentido correto: em 2021, o Operações Educa nos rendeu medalha de bronze na categoria Gestão de Pessoas do tradicional Prêmio Abrasce, organizado pela Associação Brasileira de Shopping Centers para incentivar e valorizar práticas eficazes de gestão com alto desempenho, inovação e que tenham êxito na melhoria da qualidade de seus processos de gestão interna.

### Quantidade de cursos por departamento



### Carga horária de curso por departamento



## Retenção

Somos uma companhia com visão no longo prazo, razão pela qual incrementar medidas para engajamento e retenção dos colaboradores é essencial para a execução da estratégia e o alcance dos objetivos.

Nos últimos dois anos, instauramos como projeto-piloto, entre gestores e diretores, um processo de avaliação de desempenho – trabalho que até então esteve focado em testar a metodologia para que seja aplicada, a partir de 2022, nos demais níveis hierárquicos e áreas do time. O objetivo é acompanhar a evolução dos profissionais e reconhecê-los com base na meritocracia.

Adicionalmente, para apoiá-los em suas trilhas de carreira, iniciamos um programa de desenvolvimento testado em algumas áreas em 2021. Ele consiste em avaliar perfil e comportamento de cada colaborador e elaborar Planos de Desenvolvimento Individual (PDIs) para alinhar expectativas entre o gestor e seu time e promover a comunicação transparente sobre o que se espera de cada colaborador em cada etapa de sua carreira.

Nosso pacote de benefícios, superior à média do setor, é outro meio de reter talentos. Em linha com os valores da família fundadora, não poupamos esforços para estender os benefícios a cônjuges e dependentes, independentemente do tamanho da família. Entre as ofertas destacam-se: planos de saúde e odontológico sem custo aos colaboradores e seus dependentes, programa de maternidade e paternidade estendido, vale-alimentação e refeição integral, programas de saúde integral e convênio com Gympass, além de serviço de telemedicina para dúvidas sobre a Covid-19. [|GRI 403-6|](#)

## Saúde e bem-estar

[|GRI 403-6; 103-1, 103-2 Saúde, segurança e bem-estar|](#)

O estímulo à saúde e ao bem-estar dos colaboradores, entendendo que esses aspectos dependem do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, também está contemplado em nosso pacote de benefícios, que abrange o programa “Nossa Família”, exclusivo para gestantes (colaboradoras ou familiares de colaboradores). No âmbito da iniciativa, a equipe do ambulatório presta acompanhamento de todas as etapas da gravidez, esclarece dúvidas e transmite informações relevantes para as futuras mães.

### Compromisso para 2025:

Continuar adotando todos os protocolos e as melhores medidas de higiene possíveis para garantir espaços seguros e saudáveis a todos.



Localizado no Shopping Center Norte, nosso ambulatório mantém à disposição de todos os funcionários uma técnica em enfermagem e uma médica do trabalho. No local também são realizados exames clínicos admissionais, periódicos, de retorno ao trabalho e demissionais, além de acompanhamento de profissionais afastados por motivos de saúde. Os prontuários ficam arquivados fisicamente e via sistema SOC para que apenas a



equipe médica tenha acesso ao histórico médico dos colaboradores. A equipe também visita os departamentos periodicamente com o intuito de instruir o público interno sobre segurança ocupacional e saúde integral. **| GRI 403-3|**

Nos últimos anos, nosso ambulatório foi reformulado de modo que sua atuação seja cada vez mais focada na prevenção. Nesse sentido, intensificamos a aderência a campanhas globais de conscientização, a exemplo da edição 2021 do Outubro Rosa, em que isentamos a coparticipação de mamografias realizadas por colaboradoras, cônjuges e dependentes. Cerca de 73% do time foi engajado nessa iniciativa.

Os cuidados com a saúde mental – tema que vem ganhando cada vez mais espaço na agenda social, sobretudo pela pandemia da Covid-19 – também foram reforçados em ciclo de palestras conduzido para o time no decorrer do ano. Como resultado, registramos crescimento de 30% na aderência ao recurso de assistência psicológica – serviço que integra nosso pacote de benefícios.

Outra característica do nosso ambulatório é o acompanhamento personalizado e humanizado. Os atestados são sempre sucedidos de contato da equipe de saúde para verificar se o colaborador está bem e precisa de suporte ou orientação.

## Segurança

**| GRI 403-1; 103-1, 103-2 Saúde, segurança e bem-estar|**

Tanto nos *shoppings* quanto no Expo Center Norte, mantemos Sistemas de Gestão de Segurança Ocupacional, em linha com diretrizes legais e nossa política institucional de saúde e segurança, que visa: ser fator importante na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais; padronizar critérios de metodologia e análise dos agentes físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes existentes nos locais de trabalho; e adequar os locais de trabalho à legislação vigente e aos padrões técnicos ocupacionais, entre outros objetivos.

Todos os nossos colaboradores diretos são cobertos pelos Sistemas de Gestão de Segurança Ocupacional, que abrangem as atividades por Grupo Homogêneo de Exposição (GHE). Trata-se de um conjunto de colaboradores com o mesmo perfil de exposição, traçado a partir da similaridade dos locais de trabalho, tarefas realizadas e demais aspectos. **| GRI 403-8|**

Em linha com a Norma Regulamentadora Nº 1 (NR-1), estabelecemos Programas de Gerenciamento de Risco Ocupacional (PGR), por meio do qual sumarizamos as principais etapas relativas ao gerenciamento de fatores

que podem afetar a integridade física dos nossos colaboradores. [GRI 403-7]

Adicionalmente, contamos com apoio de consultoria externa para elaboração periódica de laudos: de periculosidade, que consiste em apurada inspeção técnica, legal e pericial, de acordo com critérios das Normas Reguladoras, da Consolidação das Leis do Trabalho e demais jurisprudências; e ergonômico, elaborado por GHE, que considera atividade física geral, levantamento de peso, postura de trabalho e movimento, entre outros fatores, em linha com a Normativa Regulamentadora Nº 17; além do Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho (LTCAT). Todos esses documentos, assim como os PGRs, são atualizados a cada dois anos. [GRI 403-2, 403-7]

Com base na Normativa Regulamentadora Nº 5, quanto à classificação de risco, somos desobrigados de manter Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs). Entretanto, para o melhor engajamento das equipes de trabalho, conduzimos os Diálogos de Segurança (DDSs), em que um técnico de segurança do trabalho esclarece dúvidas dos colaboradores sobre uso de Equipamentos de Segurança (EPIs), procedimentos internos, oportunidades de melhoria, entre outras questões previamente agendadas. Nos *shoppings*, a periodicidade é semanal, e, no Expo Center Norte, as equipes se reúnem quinzenalmente. Além dos

DDS, são ainda realizados durante a jornada de trabalho treinamentos de formação e reciclagem específicos, conforme determinação de legislação e a fim de capacitar as equipes. [GRI 403-4, 403-5]

Já a gestão da segurança de terceiros se dá por meio da captação de documentos legais, como vínculo empregatício com empresa contratada, atestado de saúde ocupacional e certificações atualizadas de acordo com a Normas Reguladoras referentes às atividades executadas. Além disso, os profissionais passam por processos de integração para absorverem nossas políticas e procedimentos de controle.

## Voluntariado

Engajar os colaboradores em iniciativas voluntárias sempre foi atitude valorizada pelos gestores de nossas equipes, estruturada nos últimos anos por meio de parceria entre o Instituto Center Norte e a área de Gestão de Pessoas. O Programa de Voluntariado tem por objetivo potencializar as ações já desenvolvidas pelo time e fortalecer a cultura do servir, conectando cada vez mais o público interno com a comunidade no entorno dos empreendimentos.

Entre as iniciativas empreendidas ao longo do ano, no âmbito do programa, destacam-se quatro palestras ministradas por colaboradores a jovens



### Compromisso para 2025:

Garantir atuação de ao menos 25% do quadro de colaboradores em trabalhos voluntários.



atendidos pelo programa Pausa para o Café, do Instituto da Oportunidade Social (IOS) – entidade com a qual conduzimos o programa de Jovem Aprendiz (ver [página 37](#)). Por meio da ação, nossos executivos compartilharam suas trajetórias profissionais com quem está ingressando no mercado de trabalho.

Sete líderes do nosso time participaram ainda como jurados na edição de 2021 do Evento Nacional Enactus Brasil (ENEB), que reuniu universitários, líderes acadêmicos e executivos para interagir e trocar experiências em uma jornada de três dias com rodas de conversa, palestras, exposição científica e competição.

Além disso, foram organizadas diversas mobilizações para apoiar moradores de rua e pessoas em situação de vulnerabilidade social, o que incluiu distribuição de alimentos e kits de higiene e comemoração de datas festivas, sempre respeitando os protocolos sanitários de saúde e segurança para conter a disseminação da Covid-19. Todas as ações foram divulgadas antecipadamente em plataforma on-line, acessível na intranet, por meio da qual os colaboradores podem

indicar interesse e se inscrever. No decorrer do último ano, foram envolvidos 106 voluntários em mais de dez ações.

## Fornecedores e parceiros

Contamos com 1.679 fornecedores de bens e serviços cadastrados em nosso sistema, dos quais 548 receberam ordem de compras em 2021. Os contratos somaram R\$ 105 milhões, sendo que cerca de 80% dos parceiros são considerados locais, ou seja, atuam na cidade de São Paulo. **|GRI 102-9|**

O mesmo cuidado adotado para garantir os empregos dos nossos funcionários no período de pandemia da Covid-19 foi exigido das empresas que prestam serviços em nossas instalações. Mesmo quando passamos a demandar equipe terceirizada mais reduzida, acompanhamos tanto as empresas de limpeza quanto de segurança, por exemplo, na realocação de seus profissionais para outros pontos de trabalho, garantindo

### Compromisso para 2025:

Ampliar para 20% despesas com fornecedores locais da Zona Norte de São Paulo, fomentando economia na região.



“Travamos uma corrida contra o tempo para minimizar os efeitos da pandemia, e tenho orgulho de constatar que fomos muito rápidos nas tomadas de decisões e condução de ações para apoiar nossos *stakeholders* e buscar soluções para manter os resultados satisfatórios.”

**Guilherme de Brito Marini**, Diretor do Shopping Center Norte e Lar Center.



“Ajudamos a fazer a economia girar no entorno, pois indiretamente somos geradores de emprego e renda. Há muitas organizadoras de eventos fundadas na Zona Norte de São Paulo, próximas de nossas instalações, assim como empreendimentos de locação de equipamentos, lojas que alugam cadeiras e mesas, prestadores de serviços de decoração entre outros negócios complementares aos nossos e que integram nossa cadeia.”

**Paulo Ventura**, Diretor do Expo Center Norte.

Compromisso para 2025:

Implementar processo de compras sustentáveis e avaliação socioambiental dos fornecedores.



que todos se mantivessem empregados, sem prejuízo em suas rendas.

Também reduzimos ao máximo o custo repassado aos lojistas, chegando até a isentar o aluguel nos períodos em que os shoppings ficaram fechados por determinação das autoridades locais. Para garantir que esse público continuasse gerando receita para seus negócios, instalamos serviços de pick-up por meio de lockers e drive-thru e estimulamos as vendas por Whatsapp, de modo que os clientes pudessem realizar suas compras remotamente e retirar as mercadorias com segurança em nosso complexo.

Em 2021, amadurecemos ainda nossas práticas de compras sustentáveis a partir de projeto-piloto que consistiu na aplicação de questionário aos fornecedores com quem transacionamos os maiores valores. O objetivo foi considerar critérios ambientais, sociais e de governança no momento de contratação, e avaliar e fortalecer uma cadeia de suprimentos cada vez mais sintonizada aos nossos valores e engajada em nossos compromissos ESG.

### **Transformação social** |GRI 203-2; 103-1, 103-3 Comunidades|

O cuidado com as comunidades na Zona Norte marca nossa trajetória e reflete os valores da família fundadora, sobretudo o de pautar as relações por igualdade e justiça. Poucos anos após a inauguração do Center Norte, por exemplo, realizávamos leilões beneficentes de enfeites comemorativos, como guirlandas natalinas, entre outras ações filantrópicas.

O objetivo sempre foi desenvolver e incluir o entorno à medida que construíamos um complexo polo de negócios e entretenimento de todos e para todos.

Essa atuação social ganhou ainda mais força em 2002, quando fundamos o Instituto Center Norte, com vistas a empreender, a partir da escuta atenta, soluções para atender às necessidades prioritárias dos moradores ao redor de nossos empreendimentos e de profissionais que integram nossa cadeia de valor. Ampliamos diversas ações, como patrocínio de atividades culturais e esportivas, doações para instituições do Terceiro Setor e articulação de parcerias para viabilização de projetos sociais, entre outras.

As atividades são mantidas por nós, com recursos próprios e incentivados – por meio da Lei de Incentivo à Cultura, Lei de Incentivo ao Esporte (LIE), Lei do Idoso, do Conselho Estadual dos Direitos da Criança e do Adolescente (Condeca) e Fundo Municipal da Criança e do Adolescente (Fumcad).

Durante décadas testemunhamos o desenvolvimento imobiliário e de infraestrutura em nossa vizinhança – o quadrilátero formado pelas avenidas Otto Baumgart e Zaki Narchi, Travessa Simis e Rua Anna Papini Guaranha, que atualmente abriga o Instituto de Previdência Municipal (Iprem), o Centro de Acolhimento Zaki Narchi, a fábrica do Samba II, o campo de futebol administrado pela Federação Universitária Paulista de Esportes, as Inspetorias Maria Guilherme e Jaçanã/Tremembé da Guarda Civil Metropolitana (GCM), o Canil da GCM, um Centro de Educação Infantil entre outros atores comunitários. Motivados em transformar o território de forma contínua e sustentável ao longo do tempo, alcançando assim mudanças estruturais e efetivas para as pessoas, em 2019 revisamos a Visão e a Missão do Instituto Center Norte com base na Teoria da Mudança, que consiste em dimensionar o impacto positivo que almejamos causar, a partir de metas, e planejar um direcionador lógico de atividades, recursos, objetivos, resultados para os curto, médio e longo prazos.



“O Comitê de Estratégia, Inovação e Sustentabilidade reflete a forma como esses temas estão integrados no Grupo. As análises e tratativas dos assuntos estratégicos nas instâncias de Governança estão cada vez mais profundas, à luz do pensamento sistêmico e da geração de valor aos *stakeholders*. Assim, quando planejamos o futuro, refletimos sobre como, cada vez mais, atender melhor os nossos clientes e impactar positivamente toda a comunidade, fortalecendo os nossos valores e prosperando o nosso legado empreendedor.”

**Karin Baumgart Srougi**, Acionista e integrante do Comitê de Estratégia, Inovação e Sustentabilidade do Grupo Baumgart, Conselheira de Administração do Instituto Center Norte e do Instituto Vedacit.

### **VISÃO**

Nós acreditamos que empreendedorismo e inovação social são grandes agentes de transformação e, combinados, podem tornar a Zona Norte um importante polo de desenvolvimento sustentável da cidade de São Paulo.

### **MISSÃO**

Criar um ambiente de aprendizado e inovação para que pessoas e instituições empreendam soluções capazes de melhorar a vida na Zona Norte de São Paulo.

## **RESULTADOS ESPERADOS**

### **PRIORITÁRIO**

Moradores da Zona Norte, sobretudo mulheres e jovens, empoderados e protagonistas do desenvolvimento pessoal, social e profissional, e sua própria renda, por meio do empreendedorismo ou inserção no mercado de trabalho.

### **A EXPLORAR**

Soluções e inovações em ações sociais na Zona Norte que melhorem a qualidade de vida de seus moradores por meio de experiências saudáveis, culturais e sustentáveis.

### **PRINCÍPIOS**

Iniciativas inovadoras mudam para melhor a vida das pessoas.

Diante de uma sociedade desigual, a diversidade é uma prioridade das iniciativas sociais.

O fortalecimento de pessoas e organizações transforma o território de maneira sustentável.

O voluntariado é um ativo para a transformação social.

Todas as relações são pautadas pelo respeito, diálogo e cocriação de soluções.

### **PÚBLICOS**

Moradores da Zona Norte, sobretudo mulheres e jovens.

### **ESTRATÉGIAS**

- 1 Viabilizar a articulação e atuação em rede entre atores sociais.
- 2 Alavancar experiências de aprendizagem e qualificação técnica.
- 3 Oferecer recursos financeiros e humanos, espaço físico e oportunidades na Cidade Center Norte.
- 4 Engajar elos da cadeia de valor compartilhado da Cidade Center Norte em soluções de impacto social.

### **PROBLEMAS**

Mulheres e jovens com oportunidades restritas de geração de renda. Ofertas reduzidas de apoio para empreendedorismo inovador na região da Zona Norte. A região da Zona Norte demanda por investimentos sociais estratégicos e eficientes

Como resultado, reorganizamos nosso portfólio de iniciativas em duas frentes: Zona Norte Sustentável, que concentra soluções e inovações em ações sociais para melhorar a qualidade de vida dos moradores por meio de experiências saudáveis, culturais e sustentáveis; e Zona Norte Empreendedora, dedicada aos desenvolvimentos profissional e pessoal de moradores da Zona Norte, principalmente mulheres e jovens, fortalecendo sua capacidade de gerar renda própria por meio do empreendedorismo ou da inserção no mercado de trabalho.

Atuamos em rede como forma de ampliar o impacto positivo na região. Nossa proposta é estimular o diálogo e a conexão com diferentes atores sociais – sociedade civil organizada, poder público, empreendedores sociais, demais iniciativas privadas, líderes comunitários e moradores da Zona Norte de São Paulo –, de modo a identificar sinergias e coordenar iniciativas que beneficiem a coletividade, otimizando agendas, criando oportunidades e compartilhando soluções.

Em 2022, pretendemos alinhar ainda mais a atuação do Instituto Center Norte ao nosso planejamento estratégico, com foco em engajar prioritariamente os moradores do entorno a fim de ampliar o impacto positivo do bairro inteligente e sustentável que pretendemos consolidar.

## Desenvolvimento territorial sustentável

**|GRI 413-1; 103-1, 103-2 Desenvolvimento territorial sustentável|**

Apesar do olhar atento no longo prazo, os dois últimos anos nos desafiaram a direcionar esforços às emergências decorrentes da pandemia da Covid-19. Desde março de 2020 unimos esforços e mobilizamos lojistas dos nossos *shoppings*, parceiros de negócio, colaboradores, clientes, outras empresas e a população da região em prol daqueles que mais necessitam.

Agir em colaboração tem sido importante e urgente no auxílio de famílias de baixa renda que foram ainda mais impactadas pela pandemia, assim como para contribuir com os hospitais que enfrentam a escassez de recursos e Equipamentos de Proteção Individual (EPIs). Por meio do Instituto Center Norte, coordenamos, em parceria com as empresas do Grupo Baumgart, doações para os profissionais de saúde de cinco hospitais públicos de nossa área de influência: Hospital Vila Nova Cachoeirinha, Hospital Geral de Vila Penteado, Hospital Vila Maria, Conjunto Hospitalar do Mandaqui e Pronto Socorro Municipal Lauro Ribas.

O instituto também se uniu ao Instituto Resgatando Vidas, organização acelerada pelo Gerando Falcões, para ajudar pessoas em situação de vulnerabilidade social na Zona Norte de São Paulo.

O movimento, Juntos Pela ZN, teve como objetivo arrecadar recursos para a compra de cestas básicas, o que beneficiou mais de 5 mil famílias atendidas por nove ONGs que atuam na região: Resgatando Vidas, Vid'Art, HP Coelho, Garotos de Ouro, SAVE, Pequeninos do Peri, Criamar, Viva ZN e Instituto Jardim Peri.

Adicionalmente, cedemos espaço para a empresa Teste Fácil montar um posto de testagem de Covid-19. Como contrapartida, a cada três testes vendidos uma cesta básica era doada ao Instituto Center Norte. Como resultado, no último ano, 3.465 cestas básicas foram entregues a 1.903 famílias atendidas por projetos sociais que apoiamos.

Para além das ações de enfrentamento à pandemia, seguimos engajados em melhorar a qualidade de vida dos moradores de nossa área de influência por meio de iniciativas como:

**PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO PARA ONGS |** Em parceria com o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae), atuamos para capacitar e sensibilizar representantes de 40 instituições quanto à importância de uma gestão eficiente, de modo a aproveitar as oportunidades de geração de renda e captação de recursos para o fortalecimento local com estratégias sustentáveis.

**FÁBRICA DE CULTURA |** Apoiamos cursos gratuitos nas Fábricas de Cultura do Jaçanã, Vila Nova Cachoeirinha e Brasilândia. Cerca de 1.500 jovens são atendidos nos espaços de convivência e participam de atividades como música, dança, teatro, circo, grafite, DJ e audiovisual.

**FESTIVAL VIRADA SUSTENTÁVEL |** Integramos ações no festival de sustentabilidade e cultura, com programação gratuita e dividida em Ação, Cultura e Conhecimento. Em 2021, muitas atividades foram realizadas virtualmente, em linha com recomendações de entidades públicas de saúde.

**LAZER NA VILA |** Iniciativas esportivas e recreativas são oferecidas gratuitamente, em parceria com a Fundação Gol de Letra, a crianças, jovens e adultos da Zona Norte. Em 2021, mais de 3 mil jovens e crianças foram impactados pelo projeto.

**ATIVA ZN |** Fruto de parceria inédita com o Magazine Luiza, o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae) e a Subprefeitura de Santana, o Ativa ZN partiu de mapeamento dos atores sociais e organizações na Zona Norte de São Paulo e do convite a 30 pessoas representativas daquele ecossistema para formularem ações colaborativas voltadas dedicadas à melhoria da região. Os envolvidos,





que passaram a compor a Aliança Convocadora, inicialmente identificaram demandas prioritárias para o desenvolvimento sustentável local e, posteriormente, desenharam projetos colaborativos que poderiam transformar a realidade. Entre os resultados, destaca-se a criação do Fórum Regional da Pessoa Idosa de Vila Maria e Vila Guilherme.

**TRANSFORMA ZN |** Plataforma de voluntariado exclusiva para a Zona Norte de São Paulo. A ação é realizada em parceria com o Atados, um programa *on-line* que conecta pessoas a oportunidades de voluntariado em causas sociais. A ferramenta visa conectar ONGs a moradores da região dispostos a contribuir com suas habilidades e conhecimentos. O cadastro é feito por meio do site [www.transformazn.com.br](http://www.transformazn.com.br).

**TODO LUGAR TEM UMA HISTÓRIA PARA CONTAR |** Projeto do Museu da Pessoa, construído coletivamente para registrar e divulgar a história da Zona Norte a partir da trajetória de vida de seus moradores.

**PROJETO HOLMS |** Revitalização de três espaços comuns na comunidade da Zaki, grafiteagem em fachadas e capacitação dos moradores para a



conservação dos locais reformados e inserção no mercado de trabalho.

**DOA ZONA NORTE** | Para fomentar a cultura da doação na Zona Norte de São Paulo, o Instituto Center Norte aderiu à campanha Dia de Doar – horas de voluntariado.

### **Empreendedorismo, inovação e novos modelos de negócio**

**[GRI 103-1, 103-2 Empreendedorismo, inovação e novos modelos de negócio]**

Em relação ao empreendedorismo, durante a pandemia apoiamos a Pertinho de Casa, iniciativa sem fins lucrativos criada pela Accenture, que conta com parceria da Rede Asta, do Sebrae e da Federação da Agricultura e Pecuária do Estado de São Paulo.

A compra local é o que move a plataforma, gratuita para os micros negócios e os consumidores, que se encontram em uma jornada virtual simples e sem burocracia. Nossa aderência à iniciativa considera os cerca de 55 milhões de nano e microempreendedores brasileiros que geram

50% dos empregos no País e investem até três vezes mais em suas comunidades na comparação com redes de fora. Além disso, comprando de vizinhos, toneladas de gases poluentes deixam de ser emitidos, produtos perecíveis chegam mais rapidamente e evitam desperdício, menos embalagens são usadas e o orgulho de pertencimento se expande.

Em 2021, a Pertinho de Casa conduziu projeto-piloto de articulação liderado pela Rede Asta nos territórios de Nova Friburgo (RJ) e Itabirito (MG), com o apoio da Fundação Coca-Cola; e na Zona Norte de São Paulo, com o Instituto Center Norte. Nessas regiões, foram constituídos planos de comunicação territorial, liderados por comitês locais, para iniciar ou apoiar movimentos de economia da região, propondo a plataforma Pertinho de Casa como ferramenta para fortalecer o movimento. Atualmente, a plataforma tem 17.000 micronegócios cadastrados, mas, com a expansão da parceria Accenture e Rede Asta, a meta é chegar em 200.000 em três anos, com articulação em pelo menos dez municípios brasileiros até 2022.

Entre outras iniciativas, na frente Zona Norte Empreendedora, destacam-se:



## PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO

Com o Instituto da Oportunidade Social (IOS), capacitamos 432 jovens, estudantes ou concluintes da rede pública de ensino da Zona Norte de São Paulo em cursos de Administração e Tecnologia, além de reforço escolar.

**MODA SUSTENTÁVEL** Projeto de formação em empreendedorismo de mulheres refugiadas e imigrantes do setor têxtil na Zona Norte de São Paulo, cofinanciado com o Instituto Cyrella e realizado em parceria com Sebrae, Senai, Instituto CCP e Centro de Apoio e Pastoral Do Migrante (CAMI).

**STARTUP VAREJO** Capacitação de mais de 230 alunos em mais de dez escolas públicas em competências empreendedoras aplicadas ao varejo. Com a realização de três Day Camps em que mais de dez projetos foram criados.

**NÚCLEO DE ARTESÃS ZN** Em parceria com as Redes Asta e Aliança, criamos em 2019 a Rede CriaNorte, que trabalha na formação e capacitação de costureiras da Zona Norte de São Paulo, por meio de encontros temáticos e treinamentos. O objetivo é oferecer a elas profissionalização e escala em suas vendas e produções.

**VIVER DE BIKE ZN** Capacitação de 16 jovens da Comunidade da Zaki Narchi em Ciclogística e empreendedorismo com bike, para auxiliá-los em sua inserção no mercado de trabalho. A iniciativa é conduzida em parceria com o Instituto Aromeiazero.

**QUIOSQUE SOLIDÁRIO** Espaço no Shopping Center Norte para ONGs e instituições do Terceiro Setor comercializarem seus produtos e ampliarem receita e visibilidade. A cada três meses, uma nova ONG ocupa o quiosque, que

compõe um módulo de formação do Núcleo de Artesãs ZN, proporcionando a elas a oportunidade de expor seus produtos e viver o dia a dia de empreendedoras, controlando estoque, fluxo de caixa e enfrentando demais desafios inerentes à profissão. Pela iniciativa, recebemos em 2019 e 2020 o Selo Direitos Humanos e Diversidade da Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania da Prefeitura da Cidade de São Paulo. |GRI 102-12|



# ECOEFIÊNCIA E RESPONSABILIDADE AMBIENTAL

## 103-1, 103-2 Ecoeficiência (resíduos, efluentes e emissões)

Desde 2016, seguindo as diretrizes estratégicas Grupo Baumgart, o Center Norte e o Lar Center passaram a adotar ações de ecoeficiência, que foram gradual e posteriormente aplicadas no Expo Center Norte, respeitando as especificidades de suas atividades. A responsabilidade ambiental, portanto, é tema que nasce gerado antes em nossas operações, sendo hoje liderado corporativamente por área especializada à medida amadurecemos a governança da sustentabilidade (ver [página 20](#)).

### Compromisso para 2025:

Utilizar água de reuso nos sanitários de todos os nossos empreendimentos, reduzindo o consumo de água potável em no mínimo 25%.



## Água

Em 2021, consumimos 53,9 ML de água oriunda da rede de distribuição da concessionária que atua em nossa região. Diversas iniciativas vêm sendo conduzidas, nos shoppings e no Expo Center Norte, com vistas ao consumo consciente e à eficiência operacional, entre as quais destacam-se:

- Instalação de redutores de vazão nas torneiras e áreas comuns, para diminuir o consumo.
- Mictórios com sensores automáticos, que reduzem o consumo por descarga.
- Monitoramento semanal dos hidrômetros de áreas comuns, de modo a identificar consumos indevidos e aplicar com agilidade medidas corretivas.

Além de minimizar o consumo, o uso de produtos de limpeza biodegradáveis mitiga a contaminação da água. Assim, lançamos mão de produtos de tecnologia verde, como concentrado ultra flexível à base de óleos naturais, para limpeza de superfícies; e o HD-20 para limpeza pesada, que apresenta baixa formação de espuma e dispensa o enxágue, reduzindo o consumo de água. Para o combate à Covid-19, criamos ainda o Perox-4D, produto a base de peróxido de hidrogênio e quaternário de amônia. O primeiro elemento evita a liberação de gases poluentes ou resíduos químicos normalmente

### Compromisso para 2025:

Continuar adotando todos os protocolos e as melhores medidas de higiene possíveis para garantir espaços seguros e saudáveis a todos.



associados a substâncias químicas oxidantes e é totalmente miscível com água. Já o quaternário de amônia mantém a ação desinfetante por até 72 horas, sem qualquer agressão ao meio ambiente.

Além disso, materiais com apelo para evitar desperdício reforçam a preocupação com a sustentabilidade e lembram os visitantes, tanto dos shoppings quanto do Expo Center Norte, da importância de utilizar água com consciência.

#### Consumo de água (em ML) \* |GRI 303-5|

	2020	2021
<b>Shoppings</b>	37,5	37,1
<b>Expo</b>	21,2	16,8

\* Devido ao contexto da pandemia, esses números ainda refletem um período atípico, com meses em que nossas instalações ficaram fechadas.

## Energia

Assim como a gestão dos recursos hídricos, acompanhamos semanalmente os quadros de energia das áreas comuns dos shoppings e do Expo Center Norte para identificar consumos indevidos e corrigi-los o mais rapidamente possível. No ano, foram consumidos 42.511 GJ de eletricidade adquirida pelo mercado cativo e 396,14 GJ de

diesel, consumido sobretudo por geradores. Devido ao contexto da pandemia da Covid-19, esses números ainda refletem um período atípico com meses em que nossas instalações ficaram fechadas. |GRI 302-1|

#### Consumo de energia dentro da organização (em GJ) \* |GRI 302-1|

	2020	2021	
<b>Shoppings</b>	Combustíveis (óleo diesel)	250,89	336,19
	Eletricidade	31.306,64	29.177,42
<b>Expo</b>	Combustíveis (óleo diesel)	166,94	59,95
	Eletricidade	17.400,70	13.334,44

\* As conversões utilizadas seguiram o Atlas de Fatores de Conversão da Aneel e consideraram: para eletricidade (1Mwh = 3,6 GJ) e para combustíveis (valor energético de 1 litro de diesel = 0,0359 GJ).

A arquitetura dos nossos espaços já foi planejada com telhas translúcidas para o máximo aproveitamento da luz natural. Ainda assim, seguimos aprimorando a eficiência energética de nossas instalações. No último ano, por exemplo, investimos no retrofit da iluminação dos estacionamentos, substituindo lâmpadas de vapor



#### Compromisso para 2025:

Agregar ao menos 10% do consumo total de nossa matriz energética proveniente de fontes eólicas e/ou fotovoltaicas.



de sódio e vapor metálico por lâmpadas LED, o que reduz o consumo. Também instalamos sensores de presença com fotocélula, que acionam a luz somente quando há movimento e a fotocélula identificar baixa luminosidade no ambiente; e adotamos dois minigeradores e um procedimento que visam economizar energia, evitando que circuitos de iluminação de grandes áreas fiquem ligados para fornecer energia à execução de atividade específica. **|GRI 302-4|**

No Expo Center Norte, finalizamos a troca de todo o parque luminotécnico por iluminação LED, com tecnologia de última geração embarcada. Após a substituição, obtivemos redução de aproximadamente 58% do consumo de energia referente à parcela destinada à iluminação interna e externa do empreendimento – valor que representa cerca de 5% no valor total da conta de energia. **|GRI 302-4|**

Além da redução no consumo, da melhoria do índice de iluminação e da diminuição da carga

térmica gerada, é possível dimerizar ou desligar e religar as luminárias individualmente, de acordo com as necessidades do promotor, por meio de software de automação dos equipamentos de iluminação.

Estudamos ainda formas de diversificar nossa matriz energética. Em 2021, passamos a testar projeto de instalação de placas fotovoltaicas para iluminação solar de nossa central de gerenciamento de resíduos, reduzindo o custo da energia antes adquirida no mercado cativo.

## Resíduos |GRI 306-2|

Desde o fim de 2016, desenvolvemos o projeto Resíduo Zero, criado a partir de inventário dos nossos resíduos nos shoppings que constatou grande quantidade de alimentos desperdiçados. O apelo da iniciativa, portanto, é não destinar resíduo alimentar aos aterros sanitários até 2025 – o que, inclusive, compõe uma das metas de longo prazo firmada em nosso planejamento estratégico.

#### Compromisso para 2025:

Zerar a destinação de resíduos alimentares para aterros sanitários.





Entretanto, o projeto tem um objetivo ainda maior: reduzir o volume de destinação a aterros aumentando a separação de recicláveis.

Além de ações internas, de organização de logística e processos, lançamos mão de ferramentas de comunicação para engajar os lojistas e demais parceiros, responsáveis por mais de 90% de todos os resíduos gerados. A abordagem foi buscar aliados, traçando iniciativas para que armazenamento e descarte adequados sejam realizados primeiramente nas lojas, facilitando o

recebimento, e posteriormente em nossos pontos de coleta. [IGRI 306-1](#)

Esse trabalho é potencializado pelo Programa Elo (ver [página 20](#)), que reúne ações direcionadas ao engajamento dos diversos atores da nossa cadeia de valor. Entre as iniciativas destacam-se a distribuição de sacos de lixo com cores específicas para os lojistas realizarem a correta destinação de seus resíduos; manutenção de coletores de pilhas e baterias, incentivando o descarte adequado desse tipo de resíduo; reciclagem de bitucas de cigarro por meio de bituqueiras espalhadas em locais externos e destinação ao projeto Poiato; instalação de coletores específicos para óleo de fritura; e campanhas de conscientização sobre o tema.

Todos os lojistas recebem cartilha sobre descarte adequado, com sinalização do conteúdo de cada um dos três pontos de coleta nos *shoppings* – compactadora de lixo orgânico, compactadora de papelão, caçamba de recicláveis, caçamba de lâmpada fluorescente e carrinho para descarte de vidros –, além das sacolas a serem utilizadas para cada tipo de resíduo.

Mais recentemente, desenvolvemos projeto-piloto com apoio de nosso fornecedor de limpeza, no qual dois colaboradores treinados realizam a

recolha de lixos orgânicos e reciclados nas lojas em horários pré-determinados. Especificamente nas praças de alimentação, passamos a disponibilizar lixeiras específicas para restos de alimentos, além de mobilizar colaboradores terceirizados para receberem as bandejas e separarem recicláveis e orgânicos e, na sequência, destinarem os materiais corretamente a um dos pontos de descarte.

As ações são reproduzidas no Expo Center Norte. A Cartilha de Boas Práticas, compartilhada com promotores, por exemplo, dedica um capítulo ao tema de resíduos, conscientizando o público. No empreendimento, mantemos coletores apropriados para descarte de materiais recicláveis e não recicláveis – confeccionados com tubos de creme dental. Os visitantes podem descartar as credenciais dos eventos nos postos distribuídos nas saídas. Há também pontos de descarte de bitucas nas entradas e saídas com maior fluxo de pessoas e nas áreas de carga e descarga. Em parceria com a ONG Poiato, o material coletado em todo o complexo é destinado à reciclagem e transformado em papel. Já em parceria com a Empresa Trevo, coletamos e destinamos todo o óleo usado para a produção de biodiesel.

Temos ainda postos de coleta da Campanha Lacre Amigo, do Instituto Entre Rodas. Assim,

disponibilizamos em nossa entrada principal, na administração e no almoxarifado, estruturas para descarte de lacres de latas de bebidas. Para cada 800 kg de desse alumínio, é realizada a troca por uma cadeira de rodas.

A evolução da nossa cultura de descarte responsável nos levou a instalar, no complexo, uma central de gerenciamento de resíduos, com mão de obra especializada terceira para manipular materiais recicláveis (papéis, papelões, plásticos e metais), tanto dos *shoppings* como do Expo Center Norte, destinando-os à venda e revertendo a receita para o Instituto Center Norte. No ano, foram recicladas 46.452 toneladas de resíduos. [\[GRI 306-4\]](#)

#### Resíduos gerados (perigosos) [\[GRI 306-3\]](#)

		2020	2021
<b>Shoppings</b>	Lâmpadas fluorescentes (unidades)	3.464	5.015
	Lâmpadas fluorescentes (unidades)	Não há registro	1.088

#### Resíduos gerados (não perigosos) [\[GRI 306-3\]](#)

		2020	2021
<b>Shoppings</b>	Resíduo de construção (toneladas)	87	75
	Sucata metálica (toneladas)	16	97
	Recicláveis (toneladas)	473	579
<b>Expo</b>	Sucata metálica (toneladas)	1.863	1.550
	Recicláveis (toneladas)	55.134	45.873



#### Projeto Reflorescer

Ao perderem as flores, as orquídeas utilizadas na decoração dos shoppings são levadas pela equipe de paisagismo ao nosso viveiro, onde recebem adubo, são recuperadas e, após a adaptação, fixadas nas árvores da ciclovia da Otto Baumgart, cuja zeladoria é de nossa responsabilidade. Trata-se de uma iniciativa que, além de evitar geração de resíduo orgânico, permite um segundo ciclo de vida para as plantas.

## Emissões

Em 2021, elaboramos o nosso primeiro Inventário de Emissões de Gases do Efeito Estufa (GEE) com base no GHG Protocol, modelo padronizado globalmente que permite a organizações públicas e privadas mensurarem de maneira confiável o impacto climático de suas atividades em termos de emissão de GEE, possibilitando o planejamento de ações de mitigação. No Brasil, o método é adaptado ao contexto no âmbito do Programa Brasileiro GHG Protocol, desenvolvido pelo Centro de Estudos em Sustentabilidade (FGVces) da Fundação Getulio Vargas e pelo World Resources Institute (WRI), em parceria com o Ministério do Meio Ambiente, Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (Cebds), World Business Council for Sustainable Development (WBSCD) e outras 27 organizações.

O levantamento considerou os *shoppings* e o Expo Center Norte e as emissões de escopos 1, 2 e 3, sendo: Escopo 1, referente a combustão móvel (empilhadeira, plataforma aérea e caminhões), combustão estacionária (geradores), resíduos de poda encaminhados à compostagem e gases refrigerantes de equipamentos de ar condicionado; Escopo 2, relacionado à aquisição e utilização de energia elétrica; e Escopo 3, com

### Compromisso para 2025:

Perseguir o objetivo de ter um *shopping* carbono zero.



as emissões indiretas consideradas relevantes, principalmente da cadeia de suprimentos (aquisição de bens e serviços comprados), atividades que envolvem combustível e energia não incluídas nos Escopos 1 e 2 (GLP, óleo diesel e gás natural), resíduos encaminhados para aterro sanitário, viagens a negócios, deslocamento de funcionários (casa-trabalho) e consumo de energia elétrica pelos lojistas.

### Emissões de GEE por escopo (em tCO<sub>2</sub>e) | GRI 305-1, 305-2, 305-3|

<b>Escopo 1</b>	223
<b>Escopo 2</b>	741
<b>Escopo 3</b>	2.554
<b>Total</b>	<b>3.518</b>

### Escopo 3

### Escopo 2 Escopo 1





## Solo

Nossa responsabilidade ambiental inclui o correto gerenciamento do solo, visto que a localidade onde estamos instalados foi parte de antigo complexo de lagoas, formadas a partir da mineração de areia, iniciada em meados da década de 1958. Nas décadas seguintes, após cessar a exploração de areia, essas antigas lagoas foram preenchidas com solos e resíduos domiciliares.

Na primeira década do ano 2000, com base em estudos solicitados pela Companhia Ambiental do Estado de São Paulo (Cetesb), constatou-se a presença de gás metano em subsuperfície. Desde então, investimos no gerenciamento, com a operação de 29 sistemas de extração de vapores do

solo, o monitoramento ininterrupto das quantidades de gás metano e a gestão e manejo correto do solo. Contamos com consultoria externa e equipe dedicada à comunicação e execução dos planos de ação e gerenciamento ambiental para a Cetesb, Ministério Público e demais órgãos competentes.

Além dos sistemas de extração ativos, quatro equipamentos foram desativados, pois passaram mais de três anos sem emitir metano na região de seus respectivos raios de influência. Nossa área não apresenta risco ao uso e ocupação em virtude do processo de gerenciamento integrado e constante monitoramento, que possibilita tomar decisão em tempo real. [|GRI 102-11|](#)



5

VISÃO DE  
**LONGO PRAZO**

# AMPLIANDO POSSIBILIDADES

[GRI 103-1, 103-2 DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL SUSTENTÁ-

VEL]

Temos uma área de 600 mil m<sup>2</sup> contínuos, com apenas um terço ocupado. Há, portanto, muito espaço para o desenvolvimento urbano que almejamos promover, em fases, pelos próximos 15 anos, a partir de 2022. O projeto, anunciado em 2021, prevê a construção de prédios comerciais, residenciais, arena para shows e jogos (com possibilidade de ser convertida em ginásio para competições esportivas), lojas, restaurantes, um polo de saúde e um polo de educação – com ao menos um campus universitário. Além disso, contempla a expansão do Shopping Center Norte e do Expo Center Norte, a revitalização do Shopping Lar Center e a sedimentação de muita área verde, de modo a ser um espaço agradável para passear, andar de bicicleta e praticar atividades físicas. Há ainda intenção de conectarmos nosso complexo ao Terminal Rodoviário Tietê – o maior da América Latina e segundo maior

do mundo – e da estação de metrô homônima. Do outro lado da Avenida Otto Baumgart, no quadrilátero com a avenida Zaki Narchi, a Travessa Simis e Rua Anna Papini Guaranha, serão adicionadas mais de 2.200 unidades habitacionais de interesse social e de mercado, parte da parceria público-privada Casa da Família.

A fase inicial, na primeira metade de 2022, começará pela construção de edifício de garagem, a fim de reduzir a área atualmente ocupada pelos estacionamentos. A intenção é seguir, assim, contribuindo para o desenvolvimento da Zona Norte de São Paulo, oferecendo cada vez mais opções de lazer e emprego. O conceito urbanístico é o modelo 60/20/20, sendo: 60% para habitação, 20% para serviços públicos como creches, postos de saúde e áreas de lazer, e outros 20% para comércio e serviços.

ANEXOS  
**GRI**



# INFORMAÇÕES SOBRE EMPREGADOS E OUTROS TRABALHADORES [GRI 102-8]

## Número total de funcionários por contrato de trabalho, por gênero

Operação	Tipo de contrato	2020		2021	
		Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Shoppings	Efetivo	94	50	97	38
	Estagiário	0	0	0	0
	Aprendiz	2	3	2	2
Expo	Efetivo	50	15	52	16
	Estagiário	1	1	0	1
	Aprendiz	0	1	1	1
Corporativo	Efetivo	23	39	24	33
	Estagiário	1	0	0	0
	Aprendiz	0	0	0	0
Total	Efetivo	167	104	173	87
	Estagiário	2	1	0	1
	Aprendiz	2	4	3	3

Número total de funcionários por categoria funcional, por gênero

Operação	Categoria funcional	2020		2021	
		Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
<b>Shoppings</b>	Diretores	1	0	1	0
	Gerentes	1	2	3	3
	Coordenadores e especialistas	4	4	5	5
	Técnicos e analistas	5	12	11	14
	Operacional	83	32	77	16
	Estagiário	0	0	0	0
	Aprendiz	2	3	2	2
<b>Expo</b>	Diretores	1	0	1	0
	Gerentes	1	1	1	1
	Coordenadores e especialistas	2	4	3	4
	Técnicos e analistas	5	7	5	8
	Operacional	41	3	42	3
	Estagiário	1	1	0	1
	Aprendiz	0	1	1	1

Número total de funcionários por categoria funcional, por gênero

Operação	Categoria funcional	2020		2021	
		Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
<b>Corporativo</b>	Diretores	1	0	4	0
	Gerentes	1	7	0	4
	Coordenadores e especialistas	7	7	8	7
	Técnicos e analistas	13	23	12	20
	Operacional	1	2	0	2
	Estagiário	1	0	0	0
	Aprendiz	0	0	0	0
<b>Total</b>	Diretores	3	0	6	0
	Gerentes	3	10	4	8
	Coordenadores e especialistas	13	15	16	16
	Técnicos e analistas	23	42	28	42
	Operacional	125	31	119	21
	Estagiário	2	1	0	1
	Aprendiz	2	4	3	3

# DIVERSIDADE EM ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA E EMPREGADOS |GRI 405-1|

Número total e percentual de indivíduos dos órgãos de governança por gênero:

	2020		2021		2020		2021	
	Total homens	% homens	Total mulheres	% mulheres	Total homens	% homens	Total mulheres	% mulheres
Conselho de Administração	5	71	2	29	4	67	2	33
Comitê de Pessoas, Cultura e Governança	3	75	1	25	3	75	1	25
Comitê de Finanças, Auditoria e Riscos	4	67	2	33	4	67	2	33
Comitê de Estratégia, Inovação e Sustentabilidade	2	29	5	71	2	29	5	71

Número total e percentual de indivíduos dos órgãos de Governança Corporativa por faixa etária:

	2020				2021							
	Total abaixo de 30 anos	% abaixo de 30 anos	Total entre 30 e 50 anos	% entre 30 e 50 anos	Total mais de 50 anos	% mais de 50 anos	Total abaixo de 30 anos	% abaixo de 30 anos	Total entre 30 e 50 anos	% entre 30 e 50 anos	Total mais de 50 anos	% mais de 50 anos
Conselho de Administração	0	0	3	50	3	50	0	0	3	50	3	50
Comitê de Pessoas, Cultura e Governança	0	0	2	50	2	50	0	0	2	50	2	50
Comitê de Finanças, Auditoria e Riscos	0	0	3	50	3	50	0	0	3	50	3	50
Comitê de Estratégia, Inovação e Sustentabilidade	0	0	5	71	2	29	0	0	5	71	2	29

Número total e percentual de empregados por gênero:

	2020				2021			
	Total homens	% homens	Total mulheres	% mulheres	Total homens	% homens	Total mulheres	% mulheres
Shoppings	95	34	53	19	98	38	40	15
Expo	50	18	17	6	52	20	18	7
Corporativo	23	8	39	14	20	8	33	12

### Número total e percentual de empregados por faixa etária:

	2020						2021					
	Total abaixo de 30 anos	% abaixo de 30 anos	Total entre 30 e 50 anos	% entre 30 e 50 anos	Total mais de 50 anos	% mais de 50 anos	Total abaixo de 30 anos	% abaixo de 30 anos	Total entre 30 e 50 anos	% entre 30 e 50 anos	Total mais de 50 anos	% mais de 50 anos
<b>Shoppings</b>	39	14	84	30	25	9	30	11	83	32	25	10
<b>Expo</b>	9	3	50	18	8	3	12	5	49	19	9	3
<b>Corporativo</b>	13	5	45	16	4	1	11	4	40	15	2	1

### Número total e percentual de empregados por outros indicadores de diversidade:

	2020				2021			
	Total negros	% negros	Total pessoas com deficiência	% pessoas com deficiência	Total negros	% negros	Total pessoas com deficiência	% pessoas com deficiência
<b>Shoppings</b>	13	5	5	2	13	5	3	1
<b>Expo</b>	5	2	3	1	4	2	3	1
<b>Corporativo</b>	1	0	0	0	3	1	0	0

# SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI

[GRI 102-55]

Norma	Divulgação	Resposta	Omissão	ODS
<b>GRI 102: Conteúdos gerais 2016</b>	102-1: Nome da organização	Página 8.		
	102-2: Atividades, marcas, produtos e serviços	Página 8.		
	102-3: Localização da sede da organização	Página 8.		
	102-4: Local de operações	Páginas 8 e 77.		
	102-5: Natureza da propriedade e forma jurídica	Páginas 8 e 27.		
	102-6: Mercados atendidos	Página 8.		
	102-7: Porte da organização	Página 9.		
	102-8: Informações sobre empregados e outros trabalhadores	Páginas 9 e 34.		8, 10

Norma	Divulgação	Resposta	Omissão	ODS
<b>GRI 102: Conteúdos gerais 2016</b>	102-9: Cadeia de fornecedores	Página 42.		
	102-10: Mudanças significativas na organização e em sua cadeia de fornecedores	Não houve.		
	102-11: Princípio ou abordagem da precaução	Página 33.		
	102-12: Iniciativas externas	Páginas 22 e 50.		
	102-13: Participação em associações	Somos membros da Associação Brasileira de Shopping Centers (Abrasce).		
	102-14: Declaração do mais alto executivo	Página 13.		
	102-16: Valores, princípios, normas e códigos de comportamento	Página 32.		16
	102-17: Mecanismos para orientações e preocupações referentes a ética	Página 32.		16

Norma	Divulgação	Resposta	Omissão	ODS
<b>GRI 102: Conteúdos gerais 2016</b>	102-18: Estrutura de governança	Página 27.		
	102-31: Análise de tópicos econômicos, ambientais e sociais	Página 29.		
	102-40: Lista de grupos de stakeholders	Página 22.		
	102-41: Acordos de negociação coletiva	100%.	8	
	102-42: Identificação e seleção de stakeholders	Página 22.		
	102-43: Abordagem para engajamento de stakeholders	Página 22.		
	102-44: Principais preocupações e tópicos levantados	Páginas 23 e 24.		
	102-45: Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas	Página 5.		
	102-46: Definição do conteúdo do relatório e dos Limites de tópicos	Página 22.		

Norma	Divulgação	Resposta	Omissão	ODS
<b>GRI 102: Conteúdos gerais 2016</b>	102-47: Lista de tópicos materiais	Páginas 23 e 24.		
	102-48: Reformulações de informações	Não houve.		
	102-49: Alterações no relato	Não houve.		
	102-50: Período coberto pelo relatório	Página 5.		
	102-51: Data do relatório mais recente	Não houve.		
	102-52: Ciclo de emissão de relatórios	Página 4.		
	102-53: Contato para perguntas sobre o relatório	Página 5.		
	102-54: Declarações de relato em conformidade com as Normas GRI	Página 4.		
	102-55: Sumário de conteúdo da GRI	Página 66.		
	102-56: Verificação externa	Não houve.		

Norma	Divulgação	Resposta	Omissão	ODS
<b>Tema material: Governança e transparência</b>				
<b>GRI 103: Forma de gestão 2016</b>	103-1: Explicação do tópico material e seu Limite	Página 27.		
	103-2: Forma de gestão e seus componentes	Página 27.		
	103-3: Avaliação da forma de gestão	Página 24.		
<b>GRI 205: Combate à corrupção 2016</b>	205-2: Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Página 32.		16
	205-3: Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Não houve.		16
<b>Tema material: Ética e integridade</b>				
<b>GRI 103: Forma de gestão 2016</b>	103-1: Explicação do tópico material e seu Limite	Página 32.		
	103-2: Forma de gestão e seus componentes	Página 32.		
	103-3: Avaliação da forma de gestão	Página 24.		

Norma	Divulgação	Resposta	Omissão	ODS
<b>GRI 307: Conformidade ambiental 2016</b>	307-1: Não conformidade com leis e regulamentos ambientais	Não houve.		16
<b>GRI 419: Conformidade socioeconômica 2016</b>	419-1: Não conformidade com leis e regulamentos na área socioeconômica	Não houve.		16
<b>Tema material: Comunidades</b>				
<b>GRI 103: Forma de gestão 2016</b>	103-1: Explicação do tópico material e seu Limite	Página 43.		
	103-2: Forma de gestão e seus componentes	Página 43.		
	103-3: Avaliação da forma de gestão	Página 24.		
<b>GRI 413: Comunidades locais 2016</b>	413-1: Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	Página 46.		

Norma	Divulgação	Resposta	Omissão	ODS
<b>Tema material: Saúde, segurança e bem-estar</b>				
<b>GRI 103: Forma de gestão 2016</b>	103-1: Explicação do tópico material e seu Limite	Páginas 39 e 40.		
	103-2: Forma de gestão e seus componentes	Páginas 39 e 40.		
	103-3: Avaliação da forma de gestão	Página 24.		
<b>GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018</b>	403-1: Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Página 40.		8
	403-2: Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Página 41.		8
	403-3: Serviços de saúde do trabalho	Página 40.		8
	403-4: Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	Página 41.		8, 16

Norma	Divulgação	Resposta	Omissão	ODS
<b>GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018</b>	403-5: Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Página 41.	8	
	403-6: Promoção da saúde do trabalhador	Página 39.	3	
	403-7: Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	Página 40.	8	
	403-8: Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Página 40.	8	
<b>Tema material: Diversidade e inclusão</b>				
<b>GRI 103: Forma de gestão 2016</b>	103-1: Explicação do tópico material e seu Limite	Página 36.		
	103-2: Forma de gestão e seus componentes	Página 36.		
	103-3: Avaliação da forma de gestão	Página 24.		

Norma	Divulgação	Resposta	Omissão	ODS
<b>GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016</b>	405-1: Diversidade em órgãos de governança e empregados	Página 63		5, 8
<b>GRI 406: Não discriminação 2016</b>	406-1: Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Não houve.		5, 8
<b>Tema material: Desenvolvimento territorial sustentável</b>				
<b>GRI 103: Forma de gestão 2016</b>	103-1: Explicação do tópico material e seu Limite	Páginas 46 e 59.		
	103-2: Forma de gestão e seus componentes	Páginas 46 e 59.		
	103-3: Avaliação da forma de gestão	Página 24.		
<b>GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016</b>	203-2: Impactos econômicos indiretos significativos	Página 9.		1, 3, 8

Norma	Divulgação	Resposta	Omissão	ODS
<b>Tema material: Empreendedorismo, inovação e novos modelos de negócio</b>				
<b>GRI 103: Forma de gestão 2016</b>	103-1: Explicação do tópico material e seu Limite	Página 49.		
	103-2: Forma de gestão e seus componentes	Página 49.		
	103-3: Avaliação da forma de gestão	Página 24.		
<b>Tema material: Ecoeficiência (resíduos, efluentes e emissões)</b>				
<b>GRI 103: Forma de gestão 2016</b>	103-1: Explicação do tópico material e seu Limite	Página 51.		
	103-2: Forma de gestão e seus componentes	Página 51.		
	103-3: Avaliação da forma de gestão	Página 24.		
<b>GRI 302: Energia 2016</b>	302-1: Consumo de energia dentro da organização	Página 52.		7, 8, 12, 13
	302-4: Redução do consumo de energia	Página 53.		7, 8, 12, 13
<b>GRI 303: Água e efluentes 2018</b>	303-5: Consumo de água	Página 52.		6

Norma	Divulgação	Resposta	Omissão	ODS
<b>GRI 305: Emissões 2016</b>	305-1: Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	Página 56.		3, 12, 13, 14, 15
	305-2: Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	Página 56.		3, 12, 13, 14, 15
	305-3: Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	Página 56.		3, 12, 13, 14, 15
<b>GRI 306: Resíduos 2020</b>	306-1: Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	Página 54.		3, 6, 12, 14, 15
	306-2: Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	Página 53.		3, 6, 12, 14, 15
	306-3: Resíduos gerados	Página 55.		3, 6, 12, 14, 15
	306-4: Resíduos não destinados para disposição final	Página 55.		3, 6, 12, 14, 15

# INFORMAÇÕES CORPORATIVAS

[GRI 102-4]

## **Shopping Center Norte**

Travessa Casalbuono, 120  
Vila Guilherme - São Paulo/SP

## **Lar Center**

Av. Otto Baumgart, 500  
Vila Guilherme - São Paulo/SP

## **Expo Center Norte**

Rua José Bernardo Pinto, 333  
Vila Guilherme - São Paulo/SP

## **Novotel São Paulo Center Norte**

Av. Zaki Narchi, 500  
Vila Guilherme, São Paulo/SP

# EXPEDIENTE

**Coordenação Geral** | Cidade Center Norte

**Consultoria de conteúdo GRI e redação** | KMZ Conteúdo

**Projeto gráfico e diagramação** | Ara Comunicação