

# Nossa Jornada 2030

UMA EMPRESA SUSTENTÁVEL



ENVIRONMENTAL | SOCIAL | GOVERNANCE

# Liderança No setor automotivo



1979

Established  
Monterrey, Mexico

5.5B

USD Sales Revenue\*

27,000

Employees

53

Production Facilities

15

Global Countries

12

Product Development  
Centers

## Product Focus

Powertrain  
E-Mobility  
Body-in-White  
Chassis  
Interior

## Process Solutions

Research &  
Development  
Product Engineering  
Casting Solutions  
Secondary Operations  
Assembly



*Somos uma empresa líder no fornecimento de soluções inovadoras de redução de peso para a indústria automotiva global, especializada no desenvolvimento e fabricação de componentes de alumínio. Oferecemos soluções avançadas de redução de peso, contribuindo diretamente para a e-mobilidade e, por consequência, para um futuro mais limpo e verde.*

*A combinação de inovação tecnológica e práticas responsáveis faz da Nemak uma referência em sustentabilidade e liderança no setor automotivo.*

# Liderança No setor automotivo



*Estamos presentes em 15 países, com 53 plantas produtivas para apoiar a indústria automotiva global.*

*Em sua unidade no Brasil em 2023, não foram registradas multas, processos judiciais, sanções ou penalidades devido ao não cumprimento da legislação aplicável ao nosso setor de atuação.*

# Nossa Missão, Visão e Valores



---

## MISSÃO

A Nemak desenvolve soluções tecnológicas inovadoras de redução de peso para a indústria automotiva global e para o avanço da mobilidade sustentável. Superamos expectativas enquanto impulsionamos crescimento e rentabilidade.

---

## VISÃO

Ser líder mundial em redução de peso automotivo para a indústria da mobilidade.

# Nossos Valores



## FOCO NO CLIENTE

Somos o parceiro estratégico de nossos clientes para agregar valor e crescermos juntos enquanto evoluímos a indústria da mobilidade.



 **DRIVING  
MOBILITY FORWARD**

## INOVAÇÃO

Cultivamos uma mentalidade inovadora em todas as áreas de conhecimento para enfrentar nossos desafios atuais e futuros.



## CONFIANÇA E COLABORAÇÃO

Nossas relações de trabalho são baseadas na confiança e na colaboração, acolhendo a diversidade para oferecer excelência e alcançar nossos objetivos.



## RESPEITO E RESPONSABILIDADE

Impulsionamos o crescimento do negócio agindo de forma segura e responsável com nossas pessoas, sociedade e meio ambiente.



# Nossos Produtos

## Powertrain

- Cylinder Heads
- Engine Blocks
- Transmission Cases
- Differential Housings
- Mid Size Castings

## E-Mobility

- Battery Housings
- E-Motor Components

## Body-in-White

- Longitudinal Members
- A-Pillars
- Liftgates
- Shock Towers
- Rear Under Body
- Front End Carriers (Mg)
- Door & Window Frames (Al & Mg)



## Chassis

- Subframes
- Cross Brackets
- Knuckles (Ductile Iron)
- Wheel Carriers (Ductile Iron)

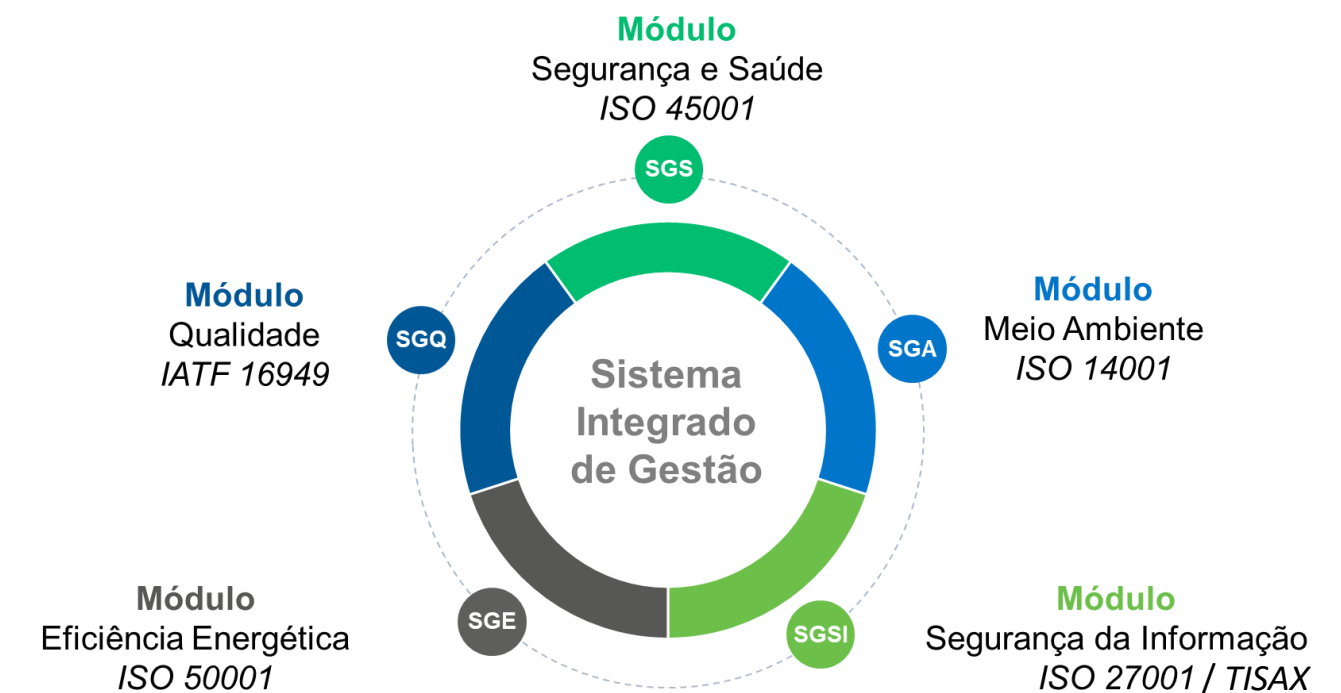
## Interior (mainly Mg)

- Cross Car Beams
- Display Carriers
- Center Consoles
- Seat Frames
- Visible Finisher Parts

# Certificações Que nos guiam



<p><b>IATF 16949</b></p>	<p><b>ISO 14001</b></p>	<p><b>ISO 45001</b></p>	<p><b>ISO 50001</b></p>	<p><b>ISO 27001</b></p>	<p><b>ASI</b></p>	<p><b>TISAX</b></p>
--------------------------	-------------------------	-------------------------	-------------------------	-------------------------	-------------------	---------------------





# Saúde e Segurança Ocupacional

UM VALOR PARA A NEMAK

## CONFIANÇA E COLABORAÇÃO

Nossas relações de trabalho são baseadas na confiança e na colaboração, acolhendo a diversidade para oferecer excelência e alcançar nossos objetivos.

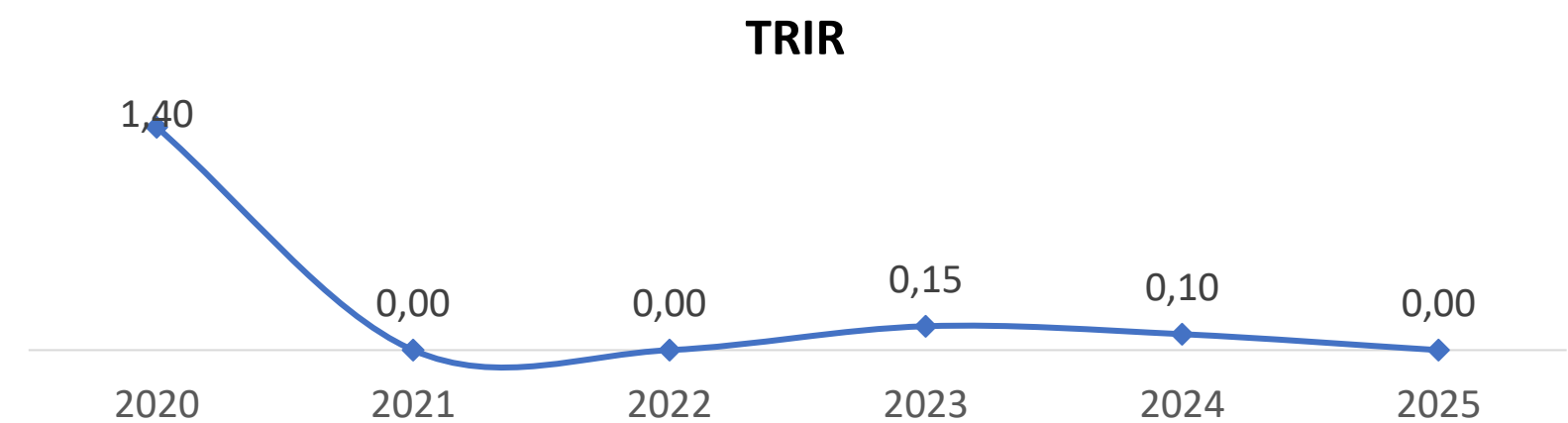


# Saúde e Segurança Ocupacional

*A principal prioridade da Nemak é a saúde e segurança de seus colaboradores. A empresa reconhece que suas atividades comerciais envolvem riscos inerentes, por isso, a saúde e segurança ocupacional são integradas em todos os aspectos de suas operações. O sistema abrangente de saúde e segurança ocupacional da Nemak reduz esses riscos e minimiza a probabilidade de lesões e doenças. Todos têm papéis e responsabilidades dentro do Programa de Saúde e Segurança Ocupacional. Na Nemak, trabalhar com segurança é a mais alta prioridade da empresa.*

*Medimos o nosso desempenho em segurança usando a Taxa Total de Incidentes Registráveis (TRIR), que especifica a frequência de lesões que exigem tratamento médico além dos primeiros socorros para cada 100 funcionários.*

*Nossa certificação ISO 45.001 é um sólido respaldo para afirmar que o nosso Sistema de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional (SGSSO) monitora ativamente as questões de saúde no ambiente de trabalho, identifica e reduz riscos, promove práticas de trabalho seguras, proporciona treinamento aos colaboradores e atende a todas as obrigações legais.*



# Saúde e Segurança Ocupacional

*Os critérios de Saúde e Segurança Ocupacional se estendem a todos os colaboradores, visitantes e contratados, assegurando a proteção de todos aqueles que desempenham atividades em nome da empresa, mesmo fora das instalações e durante viagens a negócios. É obrigatório que todos os colaboradores notifiquem imediatamente quaisquer riscos ou incidentes, permitindo que a Nemak tome medidas corretivas adequadas.*

*Empoderamos nossos colaboradores a se afastarem de situações laborais que possam representar potenciais riscos à saúde. Além disso, proporcionamos treinamento a todos os colaboradores e contratados para identificar possíveis perigos, comportamentos inseguros e condições de risco.*

*Uma equipe designada é responsável por investigar minuciosamente incidentes e acidentes relacionados ao trabalho. Essas investigações reúnem informações cruciais para a análise de causas fundamentais. A equipe define ações corretivas e atribui responsabilidades a um indivíduo dedicado para garantir que medidas adequadas sejam tomadas para evitar a reincidência do incidente.*

## MONITORAMENTO

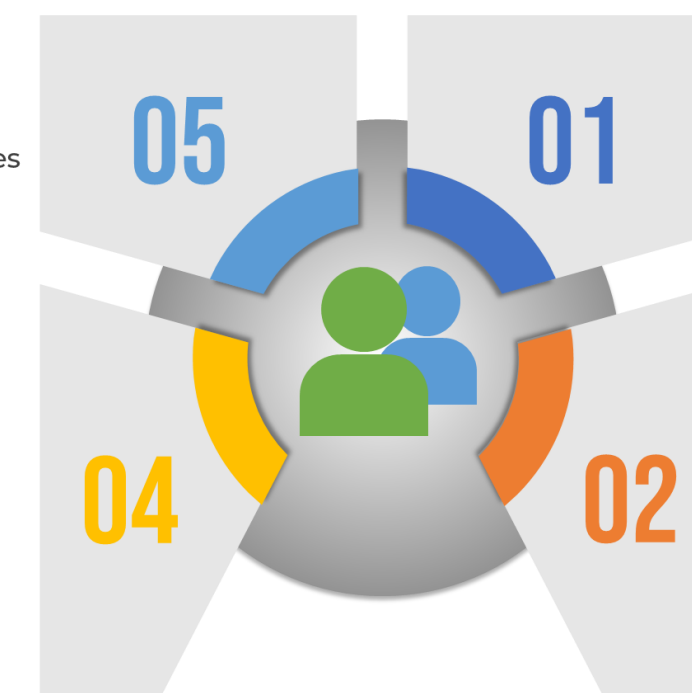
- Gestão de Contratadas
- Observações Efetivas
- Investigação de Acidentes
- Análises Estatísticas
- Auditorias e Avaliações

## CONTROLE

- EPI
- Inspeção e Manutenção
- Saúde Ocupacional

## EDUCAÇÃO

- Capacitação
- Reuniões de Segurança
- Promoção à Saúde e Segurança



## LIDERANÇA

- Compromisso Gerencial
- Planejamento Estratégico

## GESTÃO DE RISCO

- Análise de Risco
- Regras e Procedimentos
- Bloqueio e Etiquetagem
- Preparação para Emergências
- Trabalho Seguro

# Saúde e Segurança Ocupacional

*Com o objetivo sustentar os nossos resultados de Saúde e Segurança, adotamos diversas ferramentas que são essenciais para proteger nossos colaboradores e garantir que operemos de maneira responsável e sustentável*

*Comprometemo-nos a manter um ambiente de trabalho seguro e saudável, promovendo a saúde e o bem-estar dos nossos colaboradores.*

*A saúde e segurança fazem parte do nosso compromisso com a sustentabilidade e a responsabilidade corporativa, e é nosso dever garantir que todos os membros da nossa equipe possam trabalhar com confiança e tranquilidade.*



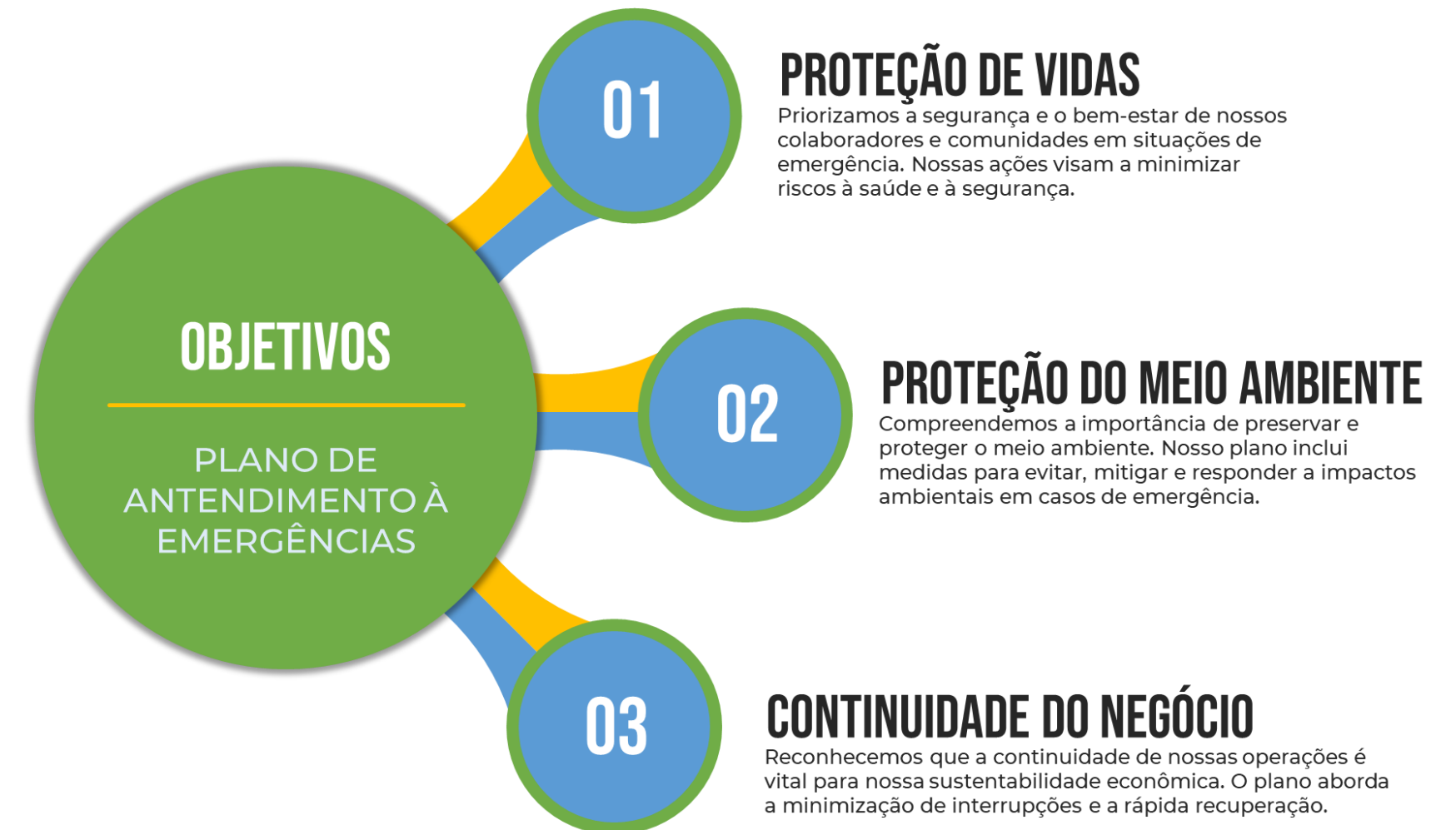
# Saúde e Segurança Ocupacional

## Plano de Atendimento à Emergências

*A segurança é um pilar fundamental da nossa visão de sustentabilidade e responsabilidade corporativa. Reconhecemos que a preparação para situações de emergência desempenha um papel vital na proteção de nossos colaboradores, instalações, comunidades e meio ambiente. Como parte do nosso compromisso contínuo com a sustentabilidade, desenvolvemos e implementamos um abrangente Plano de Atendimento a Emergências.*

*Nosso Plano de Atendimento a Emergências tem se mostrado eficaz na proteção de vidas, bens e nosso ambiente. Estamos comprometidos com a melhoria contínua de nosso plano, trabalhando em estreita colaboração com órgãos reguladores, comunidades locais e outros parceiros para aprimorar nossa prontidão e resposta a emergências.*

*Acreditamos que uma resposta eficaz a situações de emergência é essencial para uma operação responsável e sustentável. Continuaremos investindo em nosso Plano de Atendimento a Emergências e monitorando seu desempenho para cumprir nosso compromisso com a segurança e a sustentabilidade em todos os aspectos de nossas operações.*



*Na Nemak, transformamos o futuro: sendo mais leves não só nos produtos, mas também nas emissões.*

*Moldando um mundo mais sustentável e responsável...*



ENVIRONMENTAL | SOCIAL | GOVERNANCE

*Ao longo dos anos, nossa empresa tem trilhado uma jornada comprometida com os pilares do ESG. Resultado de um trabalho contínuo, moldando um futuro sustentável e responsável.*

*Conheça algumas de nossas ações em cada pilar:*



# Meio Ambiente

**UM VALOR PARA A NEMAK**

## **RESPEITO E RESPONSABILIDADE**

Impulsionamos o crescimento do negócio agindo de forma segura e responsável com nossas pessoas, sociedade e meio ambiente.



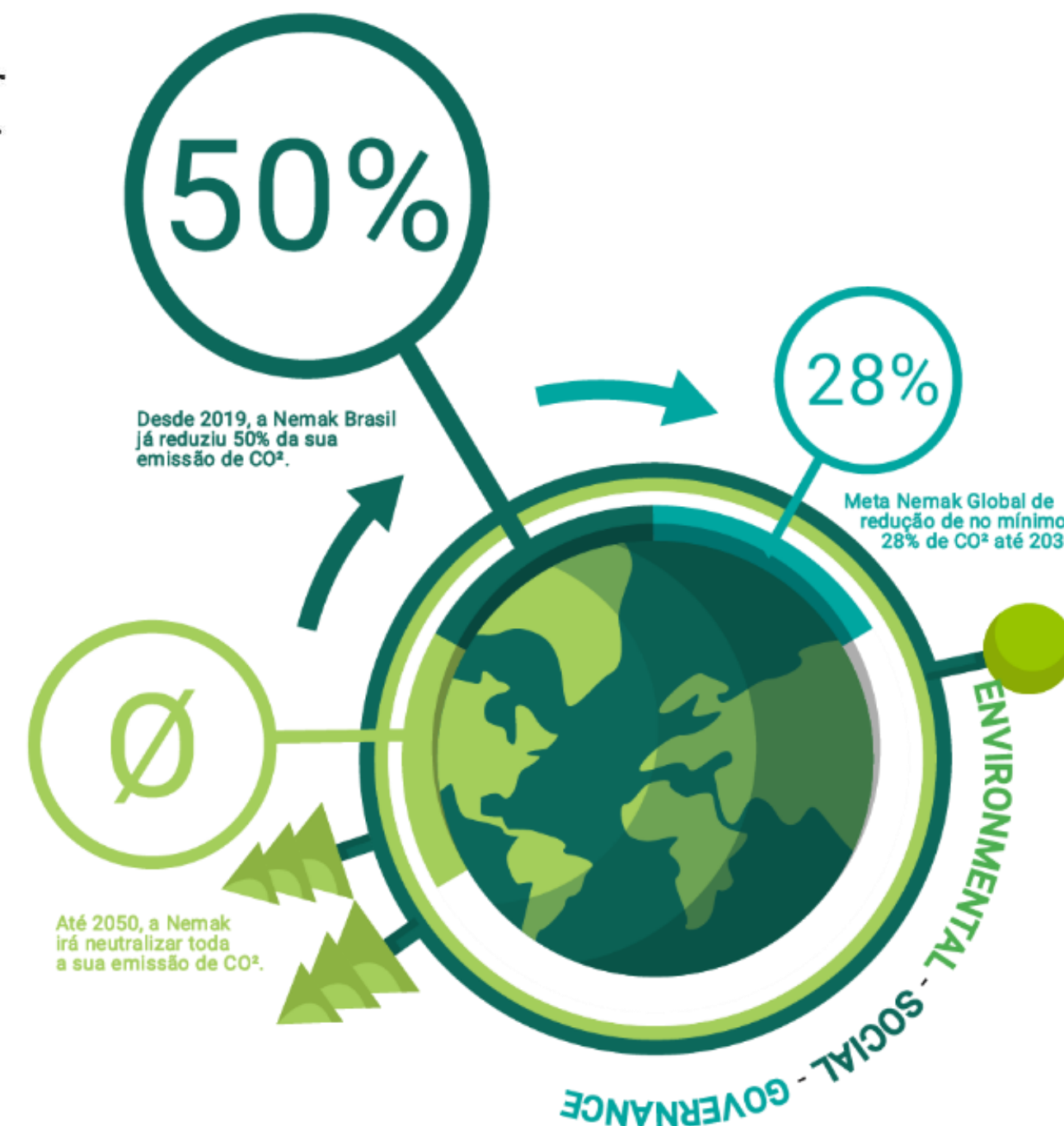


## Iniciativas

- *Iluminação eficiente com tecnologia LED*
- *Gestão avançada de gases emitidos*

## Impactos

- *Redução significativa no consumo de energia elétrica.*
- *Gestão eficiente dos gases emitidos.*
- *Controle de emissões com tecnologias avançadas.*
- *Redução emissões de gases de efeito estufa.*



## Iniciativas

- *Controle e redução de resíduos*
  - *Meta zero aterro*
  - *Redução, reutilização e reciclagem de materiais: alumínio, coolant, madeira, lodo, outros.*
- *Estação Produtora de Água de Reuso (EPAR)*

## Impactos

- *Redução, reutilização e reciclagem de materiais.*
- *Redução da quantidade de resíduos enviados para aterros sanitários.*
- *Abordagem mais sustentável em relação ao descarte de resíduos.*
- *Tratamento efluentes biológicos.*
- *Tratamento efluentes industriais.*
- *Melhoria água esgoto.*
- *Proteção dos lençóis freáticos.*





## EPAR

Estação Produtora  
de Água para Reuso



**19 mil**

Capacidade de até 16 mil litros  
de água por hora economizados  
dos recursos naturais

DA ÁGUA SENDO  
REUTILIZADA  
EM NOSSO SISTEMA



**Piscinas olímpicas**

É o equivalente à produção de  
água na EPAR todos os meses



# Meio Ambiente

## Emissões



### Emissões de Materiais Particulados e Compostos Orgânicos Voláteis

As emissões atmosféricas de nossas operações são constituídas majoritariamente por material particulado (MP) e compostos orgânicos voláteis (VOC). Elas influenciam a qualidade do ar nas regiões vizinhas. Nossas principais fontes de emissão são Macharia e PRA (Planta Regeneradora de Areia).

A gestão destas emissões se dá por meio de monitoramentos contínuos, que nos orientam na busca da melhoria contínua de nossos controles operacionais, que objetivam, em última instância, eliminar, ou quando não possível, mitigar os impactos ambientais.

Para lidar com os riscos do processo produtivo, minimizar os impactos socioambientais de nossas operações e responder às diversas demandas de nossas partes interessadas, embasamos nossa estratégia e gestão ambiental as melhores práticas, padrões e referências internacionais, como a ISO 14001:2015.

### Emissões de material particulado (MP)

(em mg/Nm<sup>3</sup>)

	Limite	2021	2022	2023	2024	2025
Macharia 1	150	17,5	4,48	2,47	1,63	4,04
Macharia 2	150	9,15	4,33	1,77	2,25	11,52
PRA	150	41,5	8,77	2,66	1,79	2,78
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>68,15</b>	<b>17,58</b>	<b>6,9</b>	<b>5,67</b>	<b>18,34</b>

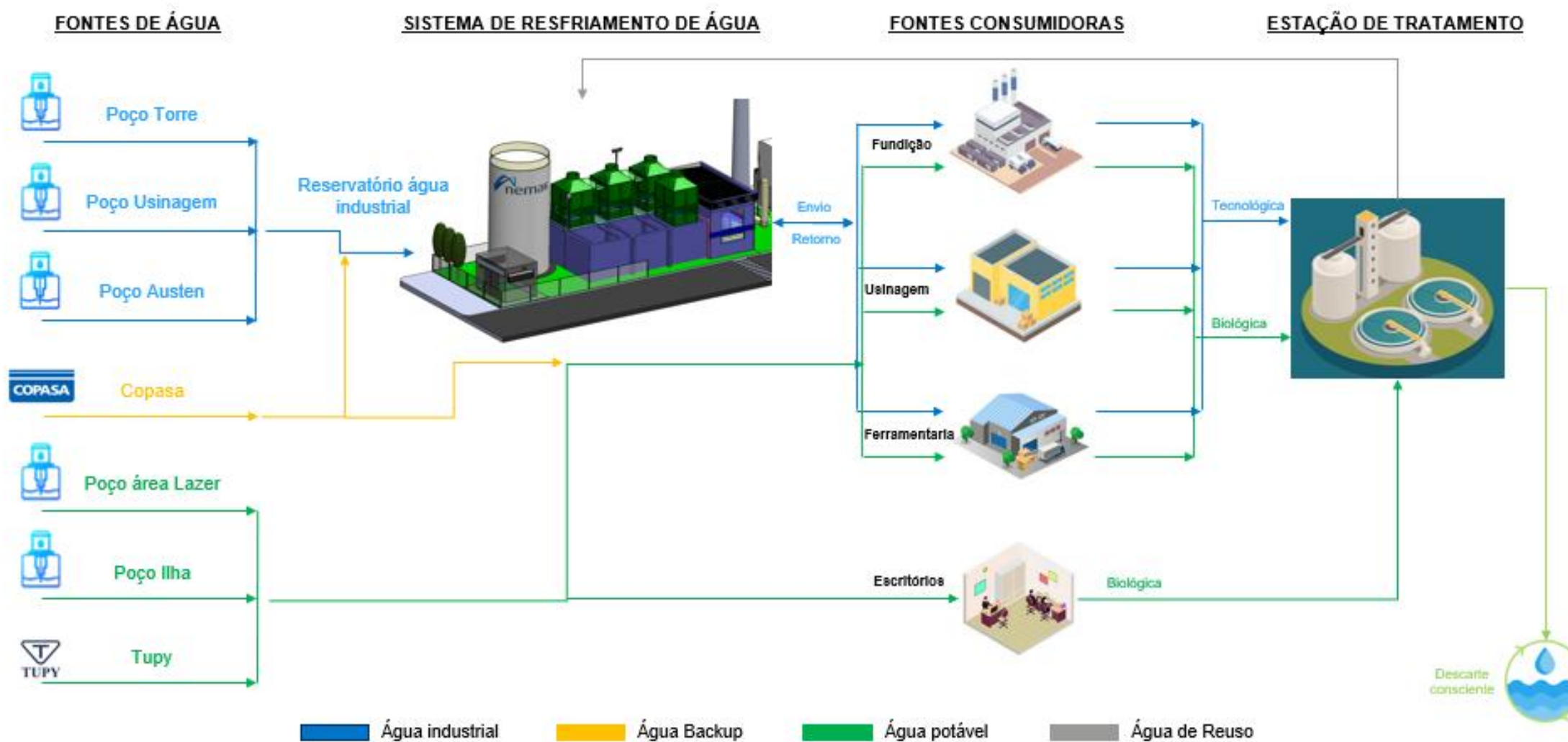
### Emissões de compostos orgânicos voláteis (VOC)

(em mg/Nm<sup>3</sup>)

	Limite	2021	2022	2023	2024	2025
Macharia 1	20	<0,50	<0,27	<0,27	<0,27	<0,27
Macharia 2	20	<0,50	<0,27	<0,27	<0,27	<0,27
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>&lt;0,50</b>	<b>&lt;0,27</b>	<b>&lt;0,27</b>	<b>&lt;0,27</b>	<b>&lt;0,27</b>

# Meio Ambiente

## Balanço Hídrico



2025 - Balanço Hídrico (m3/h)

<b>(1) Consumo Total (2) + (3)</b>	<b>22,4</b>
(2) Água Industrial	15,9
(3) Água Potável	6,5
(4) Fontes de Alimentação (5) + (6) + (7)	22,4
(5) EPAR - Disponibilidade (70%)	8,9
(6) Poços - TOTAL	12,1
(7) Água Potável COPASA	1,4
(8) Descarte EPAR --> COPASA	3,5
<b>(9) Balanço Hídrico (1) - (4)</b>	<b>0,0</b>

# Meio Ambiente

## Avaliações de Impactos de Derramamentos

*Na Nemak, os critérios de avaliação são fundamentais para classificarmos nosso desempenho como satisfatório.*

- *Áreas de armazenamento com as devidas medidas de controle e tratamento, com pisos impermeáveis, galpões fechados e sistemas de drenagem/tratamento.*
- *Monitoramentos constantes.*
- *Instalação de kits de emergência ambiental e medidas de mitigação/controle.*
- *Capacitação dos Colaboradores. De acordo com as definições da Fusão Ligas, qualquer situação potencial e/ou vazamentos e derramamentos associados a um risco, independentemente da existência de dano e severidade (curto prazo, reversível, irreversível) devem ser registrados e tratados.*

### INCIDÊNCIA AMBIENTAL REPORTÁVEL

	2021	2022	2023	2024	2025
Total de incidentes	0	0	0	0	0

# Meio Ambiente

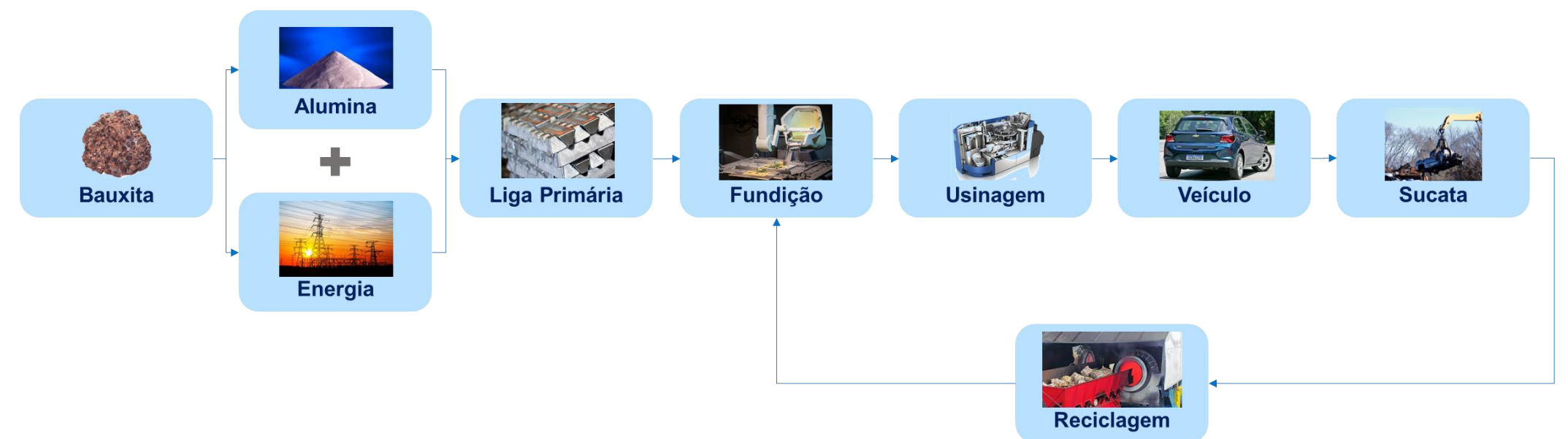
## Ciclo de Vida do Alumínio

O ciclo de vida dos produtos da Nemak segue o perfil da indústria automotiva brasileira. Ao atingir seu fim de vida, o veículo é sucateado e seus materiais segregados. O alumínio retorna ao mercado através dos fornecedores de ligas recicladores.

Segundo a Associação Brasileira de Alumínio (ABAL), mais de 50% do alumínio consumido no País provém de fontes recicladas, superando amplamente a média mundial, de aproximadamente 30%.

Esse sucesso é resultado dos investimentos do setor em redes próprias de coleta e na modernização de suas fábricas de reciclagem

[\(https://revistaaluminio.com.br/o-brasil-e-o-mundo-celebram-a-sustentabilidade-no-dia-nacional-da-reciclagem-de-aluminio/\)](https://revistaaluminio.com.br/o-brasil-e-o-mundo-celebram-a-sustentabilidade-no-dia-nacional-da-reciclagem-de-aluminio/).



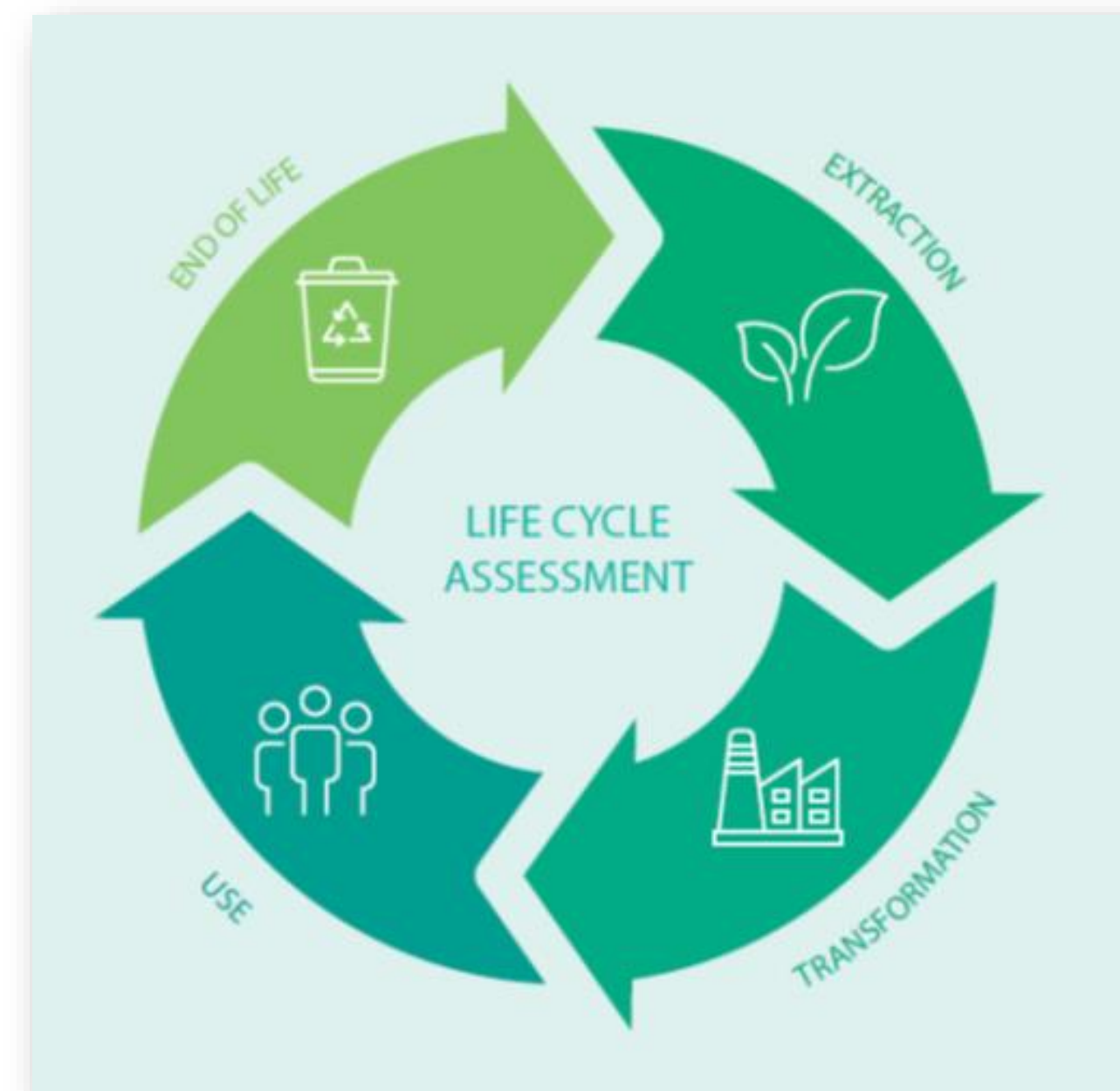
# Meio Ambiente

## Ciclo de Vida do Alumínio

*Conforme reporte anual da Nemak em 2025, a Nemak utiliza 61% de Alumínio reciclado em seu portfólio global. Mantemos forte relação com nossos fornecedores e solicitamos dos mesmos a adesão ao EcoVadis e certificação nos padrões ASI até 2030.*

*No Brasil, 94% do alumínio utilizado nas operações é proveniente de material reciclado. A Nemak possui 02 principais fornecedores recicladores (não primaristas) de liga de Alumínio, que buscam os produtos Nemak em fim de ciclo de vida junto aos sucateiros do mercado automotivo, dentro de sua estratégia de aquisição de matéria prima. A liga primaria é utilizada apenas para o ajuste dos componentes químicos conforme especificação dos produtos.*

*Os fornecedores estão aderentes ao EcoVadis e iniciaram sua jornada para certificação ASI, sendo 01 deles já certificado.*





# Social

UM VALOR PARA A NEMAK

## RESPEITO E RESPONSABILIDADE

Impulsionamos o crescimento do negócio agindo de forma segura e responsável com nossas pessoas, sociedade e meio ambiente.



# Estratégia Social Roadmap 2030



- Alinhamento aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (SDGs) da Organização das Nações Unidas (UN).
- Forte atuação nos objetivos 4 (Educação de Qualidade) e 8 (Crescimento Econômico e do Trabalho) da ONU e potencializando o Roadmap 20230 Nemak.

## Nemak's Targets matched to the UN SDGs



Nemak enables and empowers its employees to continually advance their personal and professional development through learning and development opportunities. Nemak also supports local communities through collaborations with universities and schools.

Nemak pursues ambitious growth targets along with good working conditions, a competitive pay scheme, and a key focus on its employees' health and safety.

Innovation is the basis for future growth and the development of environmentally friendly products. Nemak therefore invests in innovation initiatives and creates incentives inside and outside the organization to encourage the generation of new solutions and ideas.

Nemak seeks to reduce the consumption of natural resources by eliminating waste from its production processes. Furthermore, the Company continues to integrate sustainability criteria into its purchasing procedures, as well as adopt circular economy principles into its processes.

Nemak's Sustainability Strategy focuses on consistently reducing greenhouse gases both at its own production sites and throughout the value chain, while being more aware of the environmental implications of its products throughout the entire lifecycle.

In line with the SDGs, Nemak is also a signatory to the UN Global Compact and submitted its latest Communication on Progress (COP) in 2024.

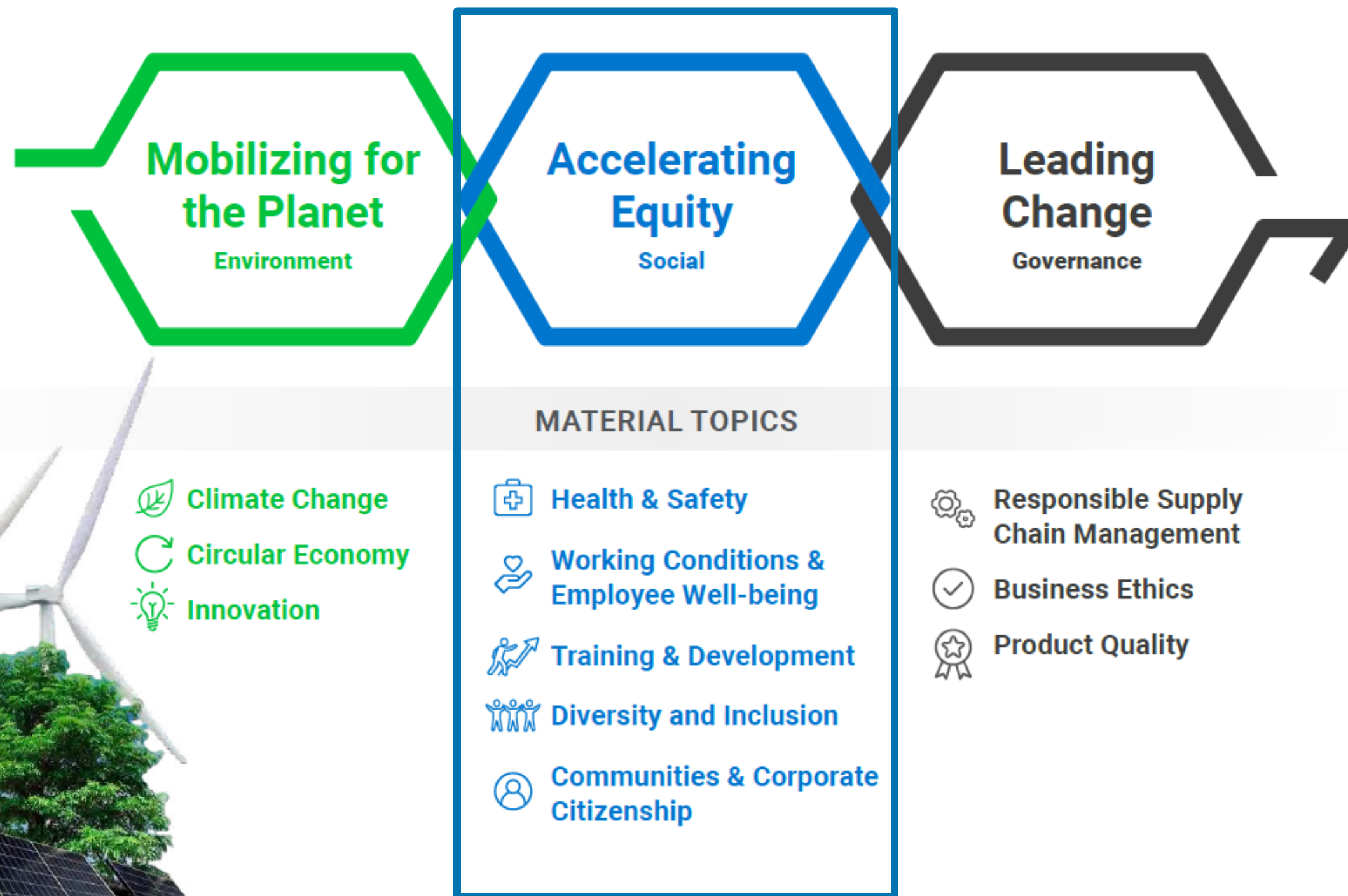
## Nemak's Sustainability Roadmap 2030

	UN SDG Alignment	Core topic	2030 ambition
Mobilizing for the Planet (Environment)	9.2	Climate Change	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 28% reduction in Scope 1 and 2, and 14% reduction in Scope 3 emissions by 2030, on a 2019 baseline</li> <li>• Use of renewable energy: 25% by 2025, 100% by 2030</li> <li>• 100% externally assured Life Cycle Assessments (LCA's) for all EV portfolio products</li> </ul>
	9.4		
	12.2	Circularity	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Increase recycled content quota for new product groups</li> <li>• Maintain ISO 14001 certification at all facilities</li> <li>• Reduce the volume of solid waste streams through implementation of waste reduction and recycling programs</li> </ul>
13.1			
	13.2	Innovation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Increase the application of secondary alloys while meeting customer requirements</li> <li>• For at least 75% of all R&amp;D portfolio projects to include sustainability-related targets.</li> </ul>
Accelerating Equity (Social)		Health and Safety	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reduce the frequency and severity of incidents, measured in year-over-year reduction of Total Recordable Incident Rate, including incidents that result in lost work days or work restrictions.</li> </ul>
	4.4	Working Conditions & Employee Well-Being	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adoption of ASI Performance Standard principles with regards to Nemak's own workforce across all locations</li> </ul>
	4.5		
	4.7		
	8.5	Diversity and inclusion	<ul style="list-style-type: none"> <li>• With respect to gender, equal representation, participation, and leadership across all levels of management by 2030</li> </ul>
8.7	Communities & Corporate Citizenship	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Continuously strive to implement stakeholder tools and mechanisms of interaction, including shared value-creating opportunities</li> <li>• 100% of Nemak sites to execute initiatives aligned with the Corporate Citizenship Strategy</li> </ul>	
8.8			
Leading Change (Governance)	12.6	Responsible Supply Chain	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Critical supplier screening via EcoVadis</li> <li>• Full implementation of Global Business Code for Suppliers</li> <li>• Aluminum Stewardship Initiative (ASI) as standard for aluminum suppliers</li> <li>• Implementation of ASI Chain of Custody Standard for material due diligence</li> </ul>
	12.8		
	13.2	Business Ethics	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Continuous improvement in governance and sustainability practices, using external ratings as benchmarks and guiding principles</li> </ul>
	13.3		
		Product Quality	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deliver and maintain the high-quality standards of Nemak's Products, as well as the quality standards of suppliers</li> </ul>

# Estratégia Social Alinhamento

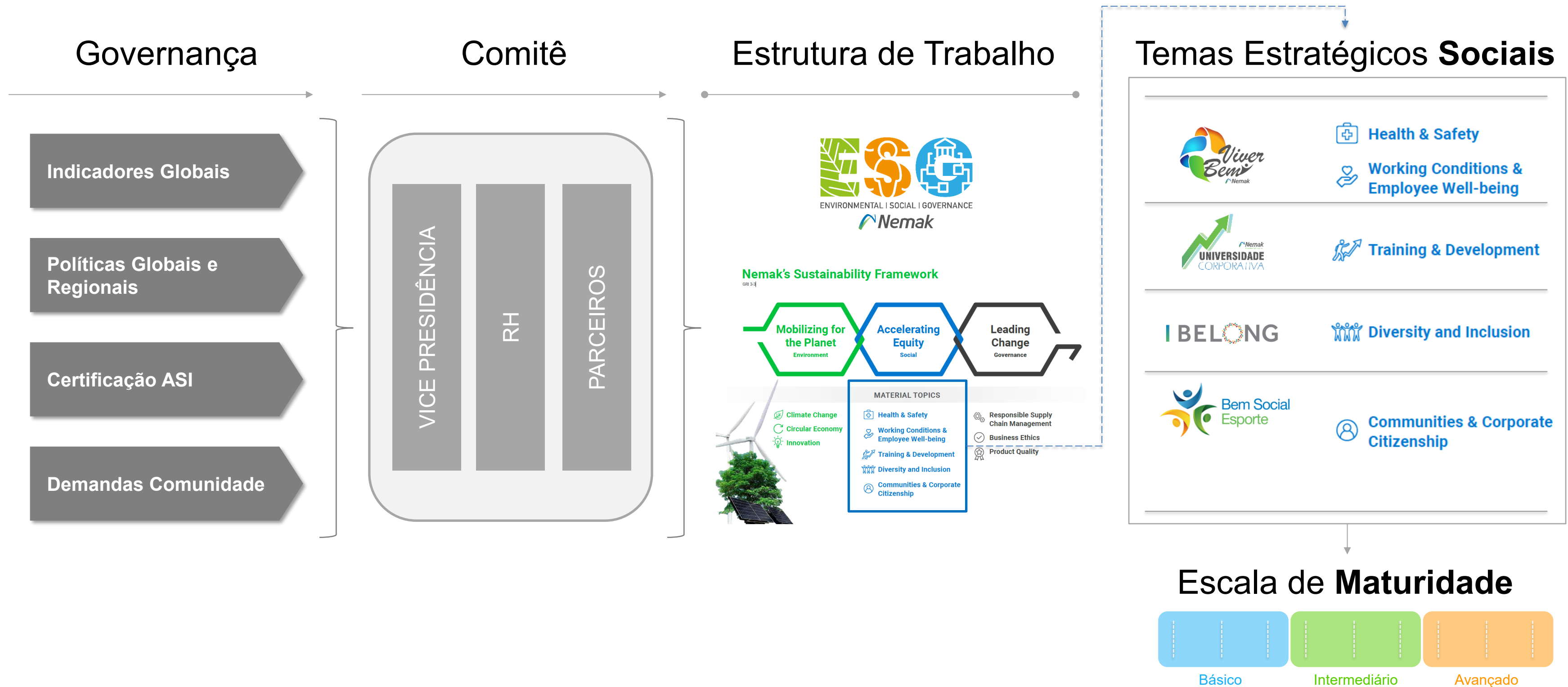
## Nemak's Sustainability Framework

GRI 3-3



- *Estratégia Social Nemak SA alinhada à Estrutura Global de Sustentabilidade*
- *Objetivo da esfera Social de Acelerar a Equidade, em linha com targets locais.*
- *Temas Estratégicos Globais (Material Topics) correlacionados às práticas e programas locais.*

# Estratégia Social Alinhamento



# Estratégia Social Alinhamento



## Governança

## Políticas e Certificações que nos guiam

Indicadores Globais

Políticas Globais e Regionais

Certificação ASI

Demandas Comunidade

**Política Global de diversidade e inclusão** | Março 2021

**1. Objetivo e Escopo**

Os valores corporativos da Nemak afirmam que a empresa será responsável e responsável com seus empregados, o ambiente e as comunidades em que opera. A medida que desenvolvemos suas atividades, a empresa está, portanto, comprometida em promover, cultivar e preservar uma cultura de diversidade e inclusão.

A Política Global de Diversidade e Inclusão da Nemak está alinhada com os valores, Códigos de Conduta, Código Empregador e Políticas Empresariais que abrangem diversidade e inclusão em toda a empresa.

Esta Política também reflete os princípios contidos na Carta Internacional dos Direitos Humanos, na Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, no Pacto Global das Nações Unidas, nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU e nos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos.

**1.2** A Política Global de Diversidade e Inclusão aplica-se a todos os empregados, contratados e prestadores de serviços, sobre os quais a Nemak tem controle de gestão.

**2. Definições**

**Diversidade Corporativa sobre Diversidade e Inclusão**

A Nemak se dedica ao desenvolvimento de soluções que tornam possível a mobilidade sustentável e está comprometida em trabalhar em conjunto em todas as esferas para impulsionar a inovação e moldar o futuro da redução de peso automotiva.

No entanto, reconhecer a diversidade, nenhum dos objetivos da Nemak seria possível. A diversidade e a inclusão desempenham um papel fundamental em tudo o que a Nemak faz e são a plataforma subjacente sobre a qual sua cultura e valores são construídos.

Como um dos principais players da indústria automotiva global, a Nemak atende a uma grande variedade de clientes em todo o mundo, enfrentando um ambiente de negócios excepcionalmente diversificado. A diversidade impulsiona a empresa, criando uma vantagem competitiva que permite à Nemak atender às expectativas das suas partes interessadas.

**Dá na Nemak significa:**

**Diversidade:** As diferenças de idade, raça, deficiência, etnia, situação familiar ou conjugal, identidade ou expressão de gênero, língua, nacionalidade, orientação sexual e mental, formação política, raça, religião, orientação sexual, status socioeconômico, estado de veteranos e outras características que tornam os colaboradores da Nemak únicos.

**Inclusão:** Comportamentos, processos e procedimentos que reconhecem, compreendem e valorizam as diferenças, promovem a autenticidade e proporcionam um sentimento de pertencimento. A inclusão também tem a ver com garantir igualdade de oportunidades para promover a inovação, a confiança, a colaboração e impulsionar o crescimento das regiões.

**Política Global de Direitos Humanos** | Abril 2014

**1. Objetivo e Escopo**

Os Valores Corporativos da Nemak declaram que a empresa e suas partes interessadas devem implementar o respeito aos direitos humanos e, ao mesmo tempo, agir com responsabilidade em relação ao nosso pessoal, ao meio ambiente e às comunidades em que operamos.

A Política de Direitos Humanos está alinhada com os Valores, Códigos de Conduta e políticas de negócios da Nemak que abrangem diversidade, meio ambiente, saúde e segurança e relações com os fornecedores.

Nosso compromisso de respeitar os direitos humanos é orientado por normas e princípios reconhecidos internacionalmente, incluindo os contidos na Carta Internacional de Direitos Humanos e na Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

Compromissos são leis relevantes nos locais em que operamos. Nos casos em que as leis locais contradizem os princípios aqui descritos neste documento, priorizamos a conformidade com as leis locais, enquanto nos esforçamos para encontrar maneiras de manter os princípios e padrões especificados neste documento.

Esta política se aplica a todos os fornecedores, prestadores de serviços, colaboradores sobre os quais a Nemak tenha controle gerencial.

**2. Funções e responsabilidades**

**Departamento de Sustentabilidade:** tem uma responsabilidade de governança e consultoria para garantir que as políticas, os processos e os procedimentos necessários estejam em vigor.

**Departamento de Recursos Humanos:** implementa a política de direitos humanos da empresa, promovendo um local de trabalho livre de discriminação e assédio, garantindo salários e benefícios justos e equitativos, proporcionando condições de trabalho humanas e seguras e respeitando os direitos dos funcionários à liberdade de associação e negociação coletiva. Além disso, o departamento de RH contribui para identificar e tratar de questões de direitos humanos dentro da organização, incluindo o bem-estar dos funcionários hoteis e assistenciais. Ele também desempenha um papel fundamental no treinamento, no monitoramento e na promoção de melhorias contínuas das práticas de direitos humanos.

**Departamento de Qualidade, Inovação e Tecnologia:** garante a conformidade interna com as políticas e os processos da empresa e realiza avaliações de risco por meio de auditorias internas. Além disso, o departamento de TI contribui para a identificação e a supervisão e o monitoramento de reclamações para tratar dos impactos sobre os direitos humanos e garantir a proteção de dados.

**Departamento de Compliance:** desenvolve e gerencia os processos da cadeia de suprimentos, incluindo o processo de gerenciamento de risco de fornecedores, com foco específico na identificação de riscos aos direitos humanos decorrentes da fabricação offshore. Um nível de identificação e supervisão são processos de due diligence e garante que ações corretivas sejam prontamente implementadas em resposta a qualquer impacto identificado sobre os direitos humanos.

**Suprimentos e fornecedores:** A Nemak tem o compromisso de manter e promover os direitos humanos de todos os indivíduos e grupos que possam ter relações por suas atividades, incluindo fornecedores, contratados, fornecedores, agrícolas, parceiros e comunidades locais.

**Violence and Harassment Policy** | Outubro 2014

**1. Purpose & Scope**

1.1. Nemak is committed to maintaining sustainable and responsible business practices by promoting and respecting human rights both within the Company and throughout its value chain. Additionally, Nemak's Corporate Values emphasize driving business growth while promoting safety and responsibility towards our employees, society, and the environment. Accordingly, the company is committed to fostering, cultivating, and preserving a culture of respect, free of violence and harassment.

Nemak's Global Violence and Harassment Policy aligns with its values, Code of Conduct, Global Business Code for Suppliers, and relevant business policies covering human rights and employee relations. This Policy also reflects the principles contained in the International Bill of Human Rights, the International Labor Organization's Conventions concerning the abolition of slavery and harassment in the world of work (Convention No. 185), the United Nations Global Compact, the UN's Sustainable Development Goals (SDGs) and the UN's Guiding Principles on Business and Human Rights.

1.2. This Policy is applicable to all Nemak employees, contractors, suppliers, and customers.

**2. Definitions**

**Corporate Sustainability Values and Management:**

The company maintains a zero-tolerance policy towards violence and harassment. Nemak does not tolerate, under any circumstances, all forms of reality, violence, discrimination, and harassment, including sexual, verbal, psychological, and physical. The term violence that every employee, contractor, vendor, and visitor should be able to work in an environment where they feel safe, valued, and respected.

**Violence and Harassment (V&H) - Internal:**

**Violence and Harassment:** Includes various forms of inappropriate behavior and actions, occurring between colleagues, supervisors, subordinates, or involving third parties such as clients, customers, or the public. These behaviors may include, but are not limited to: threats, intimidation, or any form of sexual, verbal, or physical harassment, including sexual harassment, and any form of physical, psychological, or emotional abuse. This includes verbal, written, or online forms of mistreatment. The offending conduct or behavior may manifest in any of the following ways:

**Physical Violence:** Includes, but is not limited to, assault, such as pushing, grabbing, hitting, tripping, slapping, kicking, biting, or throwing objects.

**Psychological Violence and Harassment:** Encompasses yelling, humbling, threatening, intimidating, using hostile remarks, abusive language, any form of verbal abuse, or making fun of a subordinate or co-worker. This includes, but is not limited to, making derogatory comments or spreading rumors.

**Global Wellbeing Policy** | Setembro 2018

**1. Purpose & Scope**

1.1. Nemak's Corporate Values state that the company will drive business growth while acting safely and responsibly toward its people, society and the environment, so it strives to further its business. The company is therefore devoted to supporting employee wellbeing by fostering, cultivating and preserving a culture of business, prevention and health, focused on creating long-term value for its employees, base and society.

The company believes that caring for the wellbeing of its employees is not only the right thing to do, but also essential to building a resilient and high-performing organization. A healthy, engaged, and supported workforce enables Nemak to deliver on its 2030 Strategy and drive long-term business success.

Nemak's Global Wellbeing Policy aligns with its values, organizational competencies, Code of Conduct, International Labor Organization's Health Protection and Safety Recommendations and standards, United Nations Sustainable Development Goals, Global HSE Policy and other business policies covering human rights and employee relations.

This Policy also reflects Nemak's voluntary commitment to foster employees' wellbeing as a key enabler for business performance by enhancing collaboration and innovation, reducing costs and boosting employee engagement and productivity.

At Nemak, we understand wellbeing and performance go hand in hand. Supporting our people in high-growth environments enables sustainable contribution and resilience, not the absence of effort.

1.2. While this policy outlines Nemak's global approach to employee wellbeing, it does not create any legal benefits or replace or override local laws, regulations, or specific policies that may address related topics. In some cases, any local policies may align with the principles of this Global Wellbeing Policy. Topics such as "occupational health" with the national services, worker involvement, compensation, or other are addressed through the standards and policies.

1.3. The Global Wellbeing Policy applies to all Nemak employees, contractors, and past visitors/employees over whom Nemak has management control.

**2. Accountability**

2.1 Document Owner: Global TA and DSI  
2.2 Approver: Global HR and Global HSE  
2.3 Content and Oversight: Revision every 3 years  
2.4 Deliverables: Nemak's voluntary commitment to Wellbeing and to deliver across all Wellbeing pillars

**3. Definitions**

3.1 Wellbeing: Promotion and maintenance of physical, mental and social wellbeing. This involves creating an environment where employees are supported to be safe, healthy, balanced and engaged, leveraging beyond traditional safety measures to include the overall quality of working life, work engagement and their psychological and social aspects of their roles and contributions.

3.2 Health: State of physical, mental, and social wellbeing, and not merely the absence of disease.

3.3 Psychological health: Wellbeing, using holistic methods, therapeutic language, any form of verbal abuse, or making fun of a subordinate or co-worker. This includes, but is not limited to, making derogatory comments or spreading rumors.

3.4 Psychological health: An individual's overall mental and emotional well-being, including the ability to think clearly.



IATF 16949



ISO 14001



ISO 45001



ISO 50001



ISO 27001



ASI



TISAX





# Programa Viver Bem



*Tem o propósito de criar uma cultura de Saúde Integrada e Bem-Estar na empresa, promovendo iniciativas que visam melhoria na qualidade de vida dos colaboradores, familiares e comunidade. Pioneiro na Nemak, o Programa Viver Bem SA contribui para a estratégia de wellbeing global, ampliando as iniciativas nesse tema globalmente.*



**459** Sessões de acolhimento



**264** Pessoas atendidas



**11** Socorristas em Saúde Mental formados (Champions)





# Champions de Saúde Mental



*Fortalece uma cultura de cuidado, amplia a escuta ativa e contribui diretamente para um ambiente mais seguro, produtivo e sustentável.*



# Champions de Saúde Mental

Equipe formada por colaboradores das áreas de Operação (membros da Brigada de Incêndio), HSE, Medicina e RH, formados em Primeiros Socorros em Saúde Mental e habilitados para reconhecer sinais de sofrimento emocional, oferecer apoio inicial de forma adequada e encaminhamento para ajuda profissional. Além das intervenções, eles atuam na promoção de uma cultura organizacional saudável, reduzindo estigmas, mitos e desinformação sobre Saúde Mental.



**11** Socorristas em Saúde Mental formados (Champions)



**100%** abrangência dos acolhimentos para colaboradores Nemak e terceiros



**R\$ 18k** investimento



Parceiro:



# Universidade Social



*Iniciativa que trabalha a concessão de bolsas de estudo para preparar estudantes e profissionais para o mercado de trabalho, com foco especial em áreas industriais e tecnológicas, impactando colaboradores Nemak e comunidade, viabilizando acesso a oportunidades reais de carreira.*



**35** bolsas concedidas projeto EAD Empresa Parceria



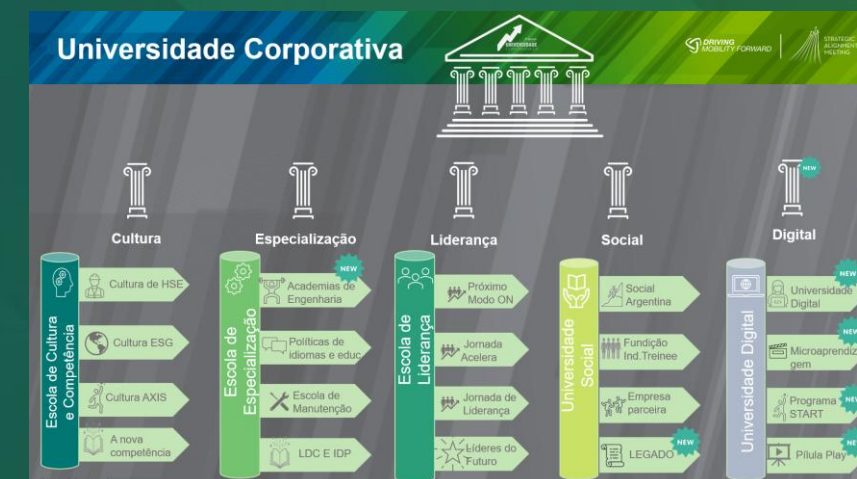
**R\$ 260k** investimento



**20** bolsas disponíveis para Qualificação em Ferramentaria (em andamento 2026)



**40** bolsas disponíveis para Eletromecânica (em andamento 2026)



Parceiro:



# O que vem por aí...

**Em 2026, estamos com novos projetos em andamento, visando potencializar ainda mais nosso portfolio de ações sociais voltadas à colaboradores e comunidade.**

*Nosso compromisso vai além da contratação: buscamos gerar impacto social positivo por meio de ações que valorizam a diversidade, promovem inclusão e ampliam oportunidades para diferentes públicos.*

## 50+

*Programa de Formação para novos Operadores de Empilhadeira. Bolsas de estudo afirmativas destinadas a candidatos 50+, promovendo diversidade etária e inclusão no mercado de trabalho.*

## Letramento Social

*Programa para promoção de conscientização sobre Diversidade, Inclusão e Equidade, para todos os colaboradores e terceiros.*

## Estágio

*Programa de Estágio Nemak: nova turma 2026 para áreas de Engenharia, com estratégias de recrutamento direcionadas à ampliação da diversidade de talentos.*

## Trainee

*Programa Trainee PCD: primeira edição do programa realizada em 2019. Nova turma 2026, afirmativa para Pessoas com Deficiência.*

# Diversidade e Inclusão

- Iniciamos nossa jornada ao fazer parte do Pacto Global da ONU e do Programa de Igualdade de Gênero
- Nemak como empresa signatária dos princípios de empoderamento das mulheres
- Estabelecemos a Comunidade de Champions de D&I trabalhando ativamente nessa agenda
- Fortalecimento de uma cultura mais diversa, colaborativa e alinhada às melhores práticas globais.
- Criação de uma identidade e compromisso Global, o I Belong, e iniciativas adicionais como o Woman Belong.

The infographic displays the UN Global Compact Target Gender Equality logo at the top, featuring the UN logo and a colorful circular graphic. Below it, seven numbered principles are listed in a grid:

<b>1</b> PRINCIPLE High-level corporate leadership	<b>2</b> PRINCIPLE Treat all women and men fairly at work without discrimination	<b>3</b> PRINCIPLE Employee health, well-being and safety	<b>4</b> PRINCIPLE Education and training for career advancement
<b>5</b> PRINCIPLE Enterprise development, supply chain and marketing practices	<b>6</b> PRINCIPLE Community initiatives and advocacy	<b>7</b> PRINCIPLE Measurement and reporting	<b>WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES</b>

The logo features the UN Global Compact globe icon on the left and the text "FORWARD FASTER" in a bold, sans-serif font on the right, with a stylized graphic of three horizontal lines below the text.

Nemak convidada como empresa **Early Mover** para a iniciativa **Forward Faster** para metas de igualdade de gênero.



The "I BELONG" logo features a vertical bar to the left of the word "BELONG", where the letter "O" is replaced by a colorful circular graphic of dots. Below it, the "WOMENBELONG" logo features the word "WOMEN" in purple and "BELONG" in grey, with the same colorful circular graphic replacing the "O".

# Diversidade e Inclusão

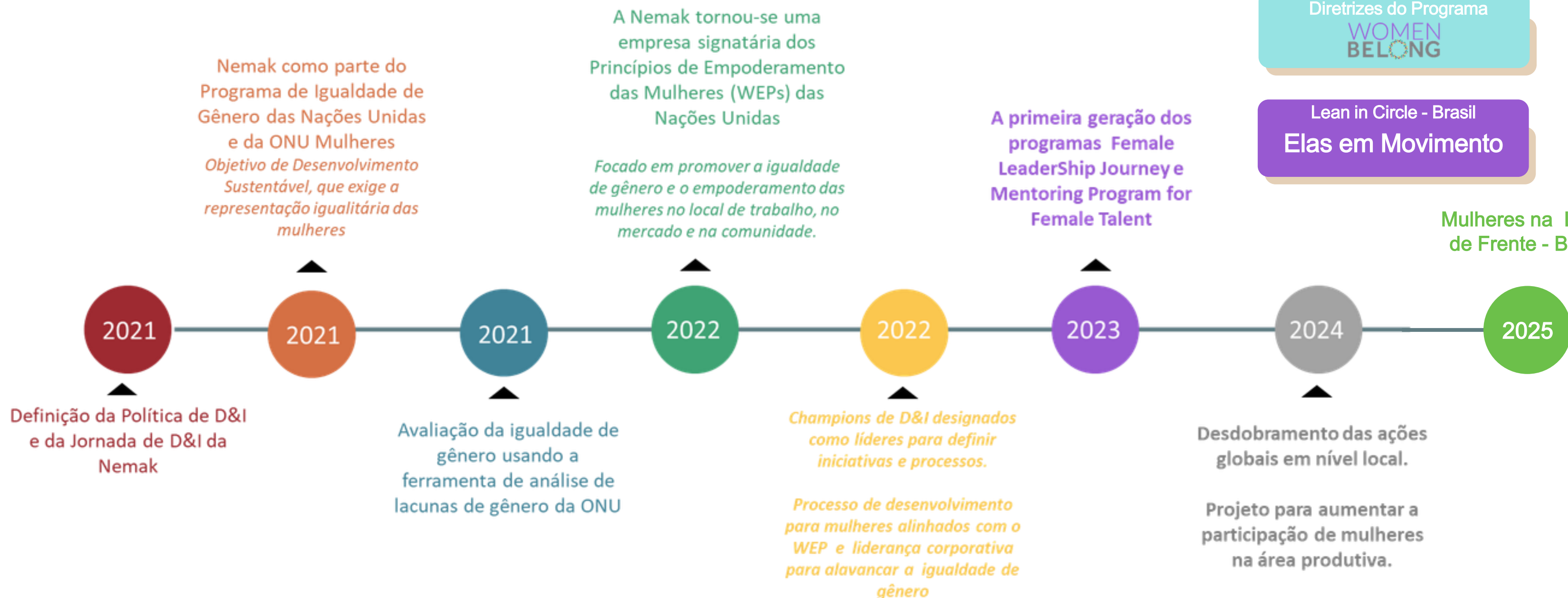
## Nossa Jornada

Estratégia Global de  
Diversidade e Inclusão  
**I BELONG**

Diretrizes do Programa  
**WOMEN  
BELONG**

Lean in Circle - Brasil  
**Elas em Movimento**

Mulheres na Linha  
de Frente - Brasil



# Diversidade e Inclusão

## Lean In Circle | Elas em Movimento

**Objetivo:** Criar espaços de diálogo e troca de experiências. Propor ações e campanhas para fortalecer a equidade de gênero. Engajar as mulheres em práticas inclusivas. Dar visibilidade a temas e vivências do universo feminino. Contribuir para um ambiente que respeita e valoriza a diversidade.

**Público alvo:** Todas as Colaboradoras Nemak e Terceiras – Participação voluntária. Grupo atualmente média de presença de 20 pessoas.

**Resultados:** Reuniões mensais, desenvolvimento comportamental e de carreira.



**Grupo de**  
*Afinidade*

# Diversidade e Inclusão

## Mulheres na Linha de Frente

### Objetivo do Projeto

A iniciativa visa fortalecer a cultura de diversidade, tornar o ambiente mais inclusivo e aumentar a presença de mulheres na operação.

### Metodologia Ágil Aplicada

Design Sprint

### Ferramentas de Gestão

Coleta de Feedback; Relatório Final com Recomendações (Sprint Report) e Matriz de Priorização

### Rituais principais

Kickoff/Workshop liderança e mulheres/reuniões de revisão

### Total de sprints / ciclos:

18 sprints durante o ano

### Resultados Alcançados

Objetivo: Aumento 5% Mulheres na operação  
Resultado: Aumento: 10%

### OUTCOMES

#### Metodologia – Design Sprint

#### Escolha da Ferramenta

- Permite testar rapidamente ações para diversidade antes de escalar.
- Envolve múltiplas áreas e pontos de vista.
- Gera entregas rápidas e baseadas em validação com usuários reais.

#### Design Sprint aplicado ao projeto – Mulheres na Linha de Frente

Team - Time multidisciplinar para o sprint.

- SPONSOR:** RH Manager & Plant Director
- OWNER:** Diversity & Inclusion Champion
- TD&I:** Desenvolvimento e Cultura Inclusiva
- RH:** Recrutamento & Seleção
- LIDERANÇA DA OPERAÇÃO**

#### Diagnostico Identify Challenge - Weekness 2023

5% (a definir)

24% (a definir)

76% (a definir)

12% (a definir)

#### Representação Feminina

23% (a definir)

10% (a definir)

#### Pergunta norteadora do sprint:

Como podemos atrair, integrar e reter mais mulheres nas áreas operacionais?

- Infraestrutura e Cultura**
  - Estudo Ergonômico e mapeamento de posições
  - Adequações físicas (vestiário, EPIs específicos, ergonomia)
  - Horário flexíveis
- Cultura**
  - Desenvolvimento da Liderança
  - Líderes Sponsors de D&I
  - Campanhas internas de valorização da diversidade
- Atração de Talentos Femininas**
  - Campanhas direcionadas para mulheres (ex: "tem lugar pra você aqui")
  - Parcerias com escolas técnicas e centros de formação
  - Visitas de colaboradores atuais a essas instituições, como embaixadoras
- Inclusão e Acolhimento**
  - Onboarding diferenciado para novas operadoras
  - Viver bem para mulheres
  - Espaços de escuta e rede de apoio
- Desenvolvimento e Crescimento**
  - Troca técnica e de liderança para mulheres da operação
  - Capacitação contínua com foco em protagonismo e visibilidade
  - Mentoria com líderes (inclusive homens aliados)

#### MAP - Mulheres na Linha de Frente

Mapa Estudo Ergonômico Produção Nemark Brasil

POSTOS INDICADOS PARA MÃO DE OBRA FEMININA	OP	OP	OP	OP	OP	OP	OP	OP	OP
Operadora	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Controle - operação	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Programador de operação	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Auxiliar Operacional de Bio Biologia	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Lider de linha	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Operadora Técnico	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Controlador de Produção	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Operador de Inversão de rotação	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Operador de Englobadora	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Proteção	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Auxiliar Administrativo	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Empacotador de embalagem	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Reabastecedor	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Operador de Forno D&I - Fresa	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Técnico de Manutenção	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Cooperado de limpeza - Mulheres	100	100	100	100	100	100	100	100	100

#### Ações Desenvolvimento de Líderes

#### Parceria escolas técnicas Desenvolvimento Jovens

1 turma

27 participantes

928 horas de formação técnica

89% Média de Adesão

17 Oportunidades

#### Concientização Comunicação

#### Ações TA – Campanhas afirmativas

#### Resultado atual

HC Salary SA

HC Hourly SA

+10.0%

# Diversidade e Inclusão

## Jornada de Liderança Feminina



### Jornada de liderança de talentos femininos

- *Talento feminino de alto desempenho em funções de liderança*
- *Foco nas Competências de Liderança Nemak: Assertividade, Influência e Persuasão, Perspectiva Global e Visão Estratégica*



- *Grupo global de **14** participantes*
- *Entrega virtual apoiada por **instrutores externos e internos***

### Programa de treinamento para talentos femininos

- *Fortalecer a representação de talentos femininos em cargos de liderança de alto nível*
- *O programa se baseia em objetivos precisos e específicos e sua eficácia será medida individualmente de acordo com a realização*



**NEMAK**  
COACHING  
PROGRAM

- *Grupo global de **10** participantes*
- ***Sessões virtuais** com um grupo de mais de 3.500 dos melhores coaches de negócios em todo o mundo **+80 idiomas***

### Desenvolvimento profissional

- *Reconhecer os diferentes desafios que as mulheres enfrentam em suas carreiras*
- *Aproveitar os líderes internos experientes para apoiar o desenvolvimento de talentos femininos*



**NEMAK**  
MENTORING  
PROGRAM

- *Grupo global de **16** participantes **como mentor** em cargos de liderança e 16 **como mentor** em cargos de gerente e diretor.*
- ***Cápsulas mensais** e *guia**

# Diversidade e Inclusão

## Programa Aprendiz de Fundição

**Objetivo:** Promover a educação e empregabilidade aos jovens da comunidade de Betim, ao entorno da Nemak, ampliando o acesso ao primeiro emprego, combinando formação teórica e prática com foco em fundição. A iniciativa também fomenta a diversidade de gênero, com esforços dedicados à atração de mulheres que queiram se desenvolver e seguir carreira na indústria.

**Público alvo:** Jovens em situação de vulnerabilidade social, residentes em Betim.

**Número de pessoas impactadas:** 70 jovens

**Investimento:** 1.4 MBRL

**Parceiros:** Senai Itaúna

**Resultados:** Média de 62,5% jovens já efetivados na produção ao final do contrato de aprendizagem (turma 2026 ainda em andamento); Redução da vulnerabilidade social e econômica; Fortalecimento da diversidade, inclusão e responsabilidade social; Impacto positivo nas famílias e na comunidade; Desenvolvimento de MO qualificada para atuação na produção.



# Diversidade e Inclusão

## Parceria SJMR

**Objetivo:** *Promover a inserção de imigrantes no mercado de trabalho, garantindo dignidade e fortalecendo os direitos de migrantes e refugiados em situação de vulnerabilidade no Brasil.*

**Público alvo:** *Imigrantes e refugiados aptos ao trabalho externo e ao processo seletivo da Nemak.*

**Número de pessoas impactadas:** 3

**Investimento anual:** 196 KBRL

**Parceiros:** *SJMR - Serviço Jesuíta Migrantes e Refugiados*

**Resultados:** *A contratação de imigrantes e refugiados fortalece a agenda ESG da empresa, impulsionando a diversidade, a inclusão e a responsabilidade social, além de contribuir para a formação de profissionais comprometidos, para a transformação social e para a construção de uma cultura organizacional mais humana e inclusiva.*



# Diversidade e Inclusão

## Recuperandos da APAC

**Objetivo:** Promover a reintegração social e profissional de recuperandos vinculados ao Sistema APAC, por meio da oferta de oportunidades de trabalho formal sob regime CLT.

**Público alvo:** Recuperandos aptos ao trabalho externo e ao processo seletivo da Nemark.

**Início do Projeto:** 2025

**Número de pessoas impactadas:** 13

**Investimento anual:** 1.2 MBRL

**Parceiros:** Austen, APAC Betim e Poder Judiciário/Vara de Execuções Penais.

**Resultados:** Fortalecimento da agenda ESG; promoção da diversidade, inclusão e responsabilidade social; formação de mão de obra comprometida e motivada; Contribuição direta para transformação social e redução da criminalidade; Construção de uma cultura organizacional mais humana e inclusiva.



@apacbetim



NA MANHÃ DESTA SEXTA-FEIRA, DIA 16 DE MAIO, A APAC DE BETIM RECEBEU OS REPRESENTANTES DO NEMAK



CONFIRA MAIS DETALHES NA LEGENDA



ndeirinhas, Betim - MG



# Diversidade e Inclusão

## Programa de Mães Solo

**Objetivo:** Promover a inclusão social e produtiva de mães solo e mulheres em situação de vulnerabilidade, por meio da inserção no mercado de trabalho, do acolhimento humanizado e do fortalecimento da autonomia, dignidade e independência financeira.

**Público alvo:** Mulheres em situação de vulnerabilidade social, residentes em comunidades da Região Metropolitana de Belo Horizonte.

**Início do Projeto:** 2025

**Número de pessoas impactadas:** 8

**Investimento anual:** 630 KBRL

**Parceiros:** Projeto Abraço e Apoio, CEMAIS, Casa Lilian

**Resultados:** Fortalecimento da pauta ESG, promoção da diversidade e inclusão, melhora o clima organizacional, fortalecimento da reputação institucional e capacitação de mão de obra para as nossas operações.



Kelly Silva (HPDC) e sua filha Natasha Cardozo no evento do dia das Crianças Nematik.



# Diversidade e Inclusão



**Bem Social  
Esporte**

*Contribuir para o desenvolvimento sócio educacional no entorno da Nemak, promovendo a inclusão social de crianças e adolescentes através da prática esportiva.*

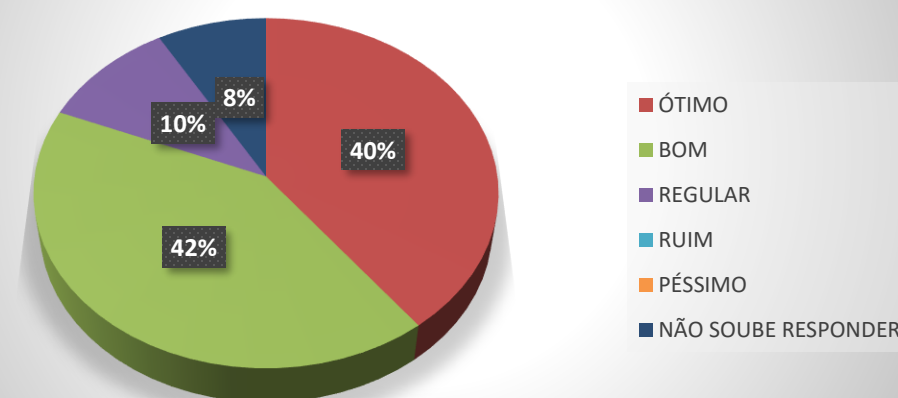


# Diversidade e Inclusão

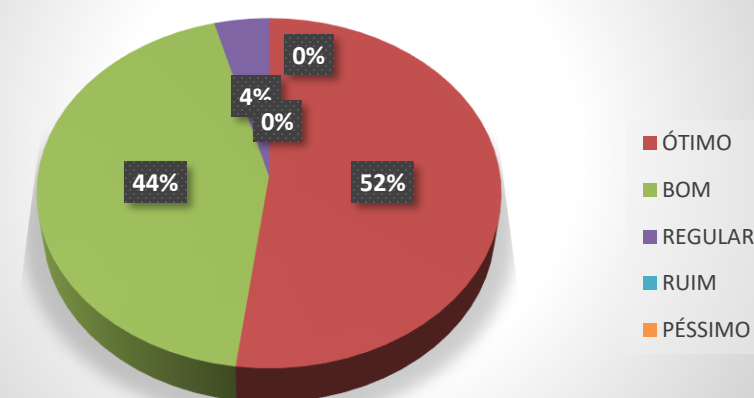
## Bem Social Esporte

- **Objetivo:** Contribuir para o desenvolvimento sócio educacional no entorno da Nemak, promovendo a inclusão social de crianças e adolescentes através da prática esportiva.
- **Público alvo:** Crianças de 9 a 15 anos da comunidade
- **Número de pessoas impactadas:** 150 crianças diretas e familiares indiretamente
- **Investimento:** Lei de Incentivo ao Esporte – ICMS e IRPJ
- **Parceiros:** AVSI
- **Resultados:** Indicações a clubes esportivos, oportunidades, crescimento e desenvolvimento psicossocial.

7) QUAL A CONTRIBUIÇÃO QUE ESTE PROJETO TROUXE AO DESENVOLVIMENTO INTERPESSOAL DO ALUNO? DESEMPENHO ESCOLAR.



8) QUAL FOI A CONTRIBUIÇÃO QUE ESTE PROJETO TROUXE AO DESENVOLVIMENTO INTERPESSOAL DO ALUNO? CONVIVÊNCIA FAMILIAR.



# Diversidade e Inclusão

## Bem Social Esporte



Escola de futebol privada **Arena Sport** em que **2 jovens** (Luan Rezende - 12, Wendel Cruz - 13) foram selecionados para receber bolsa e treinar com alunos.

Colégio particular **Mackenzie** selecionou **01 jovem** (Jamilly Ferreira - 13) do programa para receber bolsa (transporte e ajuda de custo) para treinar 3x por semana com equipe do colégio.



# Diversidade e Inclusão



**133%**

*Crescimento na participação de mulheres na empresa nos últimos 4 anos.*



**25%**

*das promoções internas em 2026 para posições de liderança foram mulheres.*  
Índice 2025: 9%



**67%**

*dos colaboradores se autodeclaram como pessoas não brancas.*



**15**



*Colaboradores estrangeiros, de 4 nacionalidades diferentes.*



**30%**

*das posições executivas são ocupadas por mulheres.*



**106%**

*é o equivalente à remuneração média das mulheres em relação aos homens.*



**33%**

*dos colaboradores em posição de liderança se autodeclaram como pessoas não brancas.*



**HSE** Health, Safety  
and Environment

# Segurança também se faz na Comunidade

*A participação das famílias e comunidade amplia o engajamento, reforçando o compromisso no dia a dia, a conscientização coletiva e cria uma rede de apoio ao comportamento seguro, potencializando o impacto das ações de prevenção além do ambiente interno para o externo*



# Doações como parte de um negócio sustentável



AÇÕES  
DIVERSAS

*Todos os anos, promovemos campanhas de doações em diversos momentos do ano, fortalecendo o compromisso e responsabilidade com a comunidade.*

*Doação de fraldas, Água (17mil litros), Higiene pessoal (+ 300 itens) entre outros.*



# Nosso Parceiro Social

Anualmente promovemos a integração com nosso parceiro ORCCA (Organização Regional de Combate ao Câncer), na comunidade de Betim. Com doações e apoio ao tratamento.



**Apoio ao paciente**

- Atendimento psicológico;
- Distribuição de cestas básicas e medicamentos;
- Oficinas de bem-estar
- Acompanhamento social;

 **Ajude a ajudar**

**Iluminar a vida  
das pessoas é o  
que marca**

Em Betim e região, somos um ponto de acolhimento e esperança para pacientes oncológicos e suas famílias. Uma rede formada por profissionais da saúde, voluntários e pessoas que acreditam no poder do cuidado.



# ATUANDO NO SOCIAL IMPACTANDO VIDAS

Ir além das operações, contribuindo de forma concreta para o desenvolvimento das pessoas e das comunidades ao redor. Com iniciativas estruturadas e engajamento, gerando valor compartilhado.





# Governança

UM VALOR PARA A NEMAK

## FOCO NO CLIENTE

Somos o parceiro estratégico de nossos clientes para agregar valor e crescermos juntos enquanto evoluímos a indústria da mobilidade.



# Governança

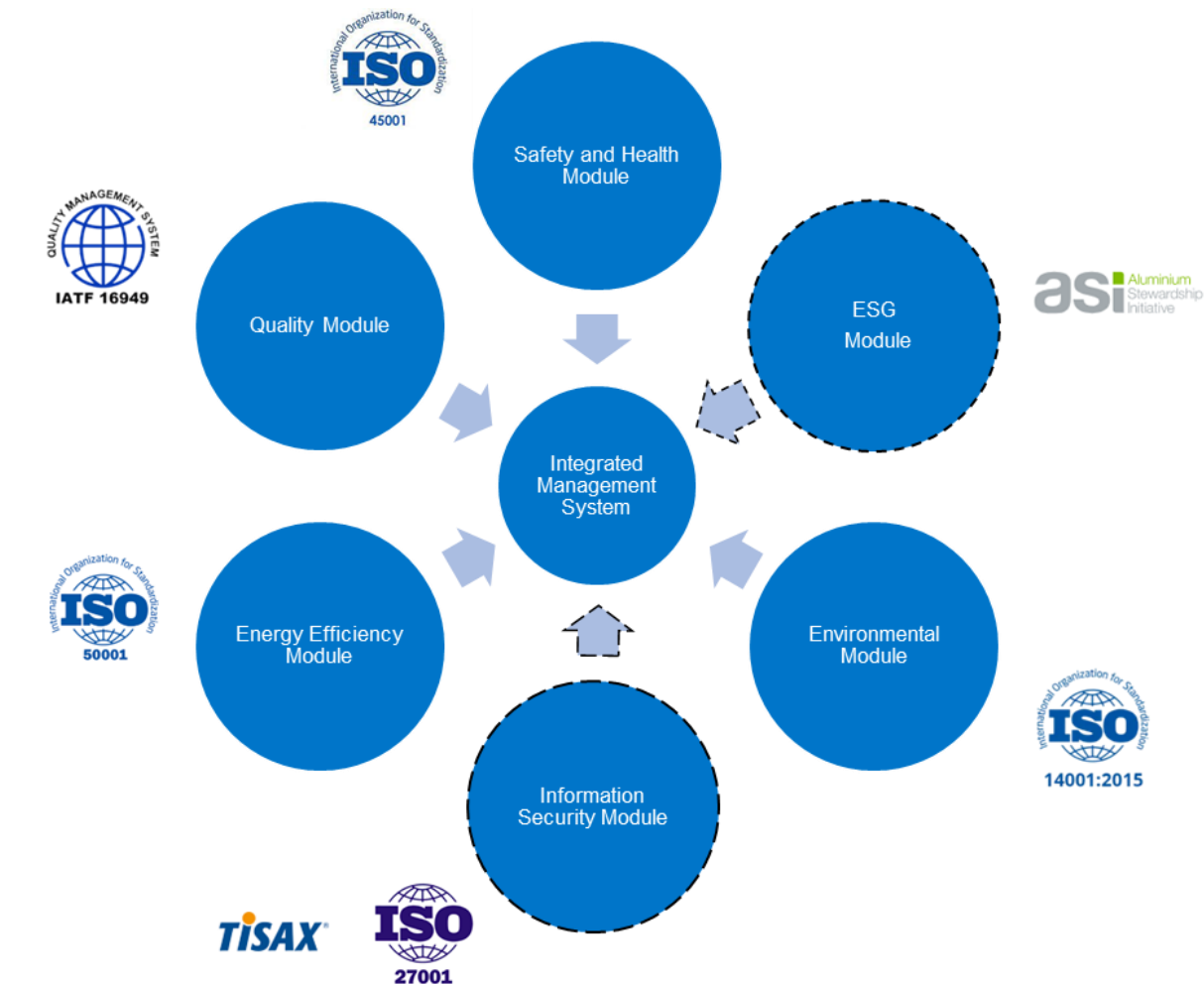
## Iniciativas

- **Certificações**
  - ISO 50001
  - ISO 14001
  - IATF
  - ISO 27001
  - TISAX
  - ASI

## Impactos

*Sistema de gestão com altos padrões de governança corporativa, ética e transparência:*

- *Compromisso com a gestão energética.*
  - *Controle ambiental.*
  - *Excelência na indústria automotiva.*
  - *Gestão da Segurança da Informação.*
- 
- *Trusted Information Security Assessment Exchange*  
*Compromisso contínuo com a proteção para segurança da informação.*
  - *Aluminium Stewardship Initiative*  
*Compromisso contínuo com a sustentabilidade na cadeia de valor do alumínio.*



# Governança

## Canal de Transparência



### Reclamações, Queixas e Solicitações de Informações das Partes Interessadas

*Na Nematik, temos compromisso com a transparência, a ética e a sustentabilidade em todas as nossas operações.*

*Valorizamos as perspectivas e o feedback das partes interessadas, pois acreditamos que isso nos permite melhorar continuamente nossas práticas de sustentabilidade e atender às expectativas daqueles que nos rodeiam.*

## COMUNIQUE PARA PARAR

Utilize o nosso **Canal de Transparência**, pois ele oferece a todos os colaboradores a oportunidade de se manifestar, inclusive de forma anônima, se assim desejar, sobre situações inseguras, antiéticas ou prejudiciais.

Você pode relatar sua consideração de forma anônima através do telefone disponível **24 horas por dia**.



Acesse <https://www.nematik.com/transparency-helpline> para reportar uma situação

## SERVIÇO 24/7

BRAZIL

0800-892-2016

[www.alfa.com.mx/transparency.html](https://www.alfa.com.mx/transparency.html)

OU VOCÊ PODE ENVIAR UM E-MAIL PARA O SEGUINTE ENDEREÇO DE E-MAIL

 [transparency@alfa.com.mx](mailto:transparency@alfa.com.mx)

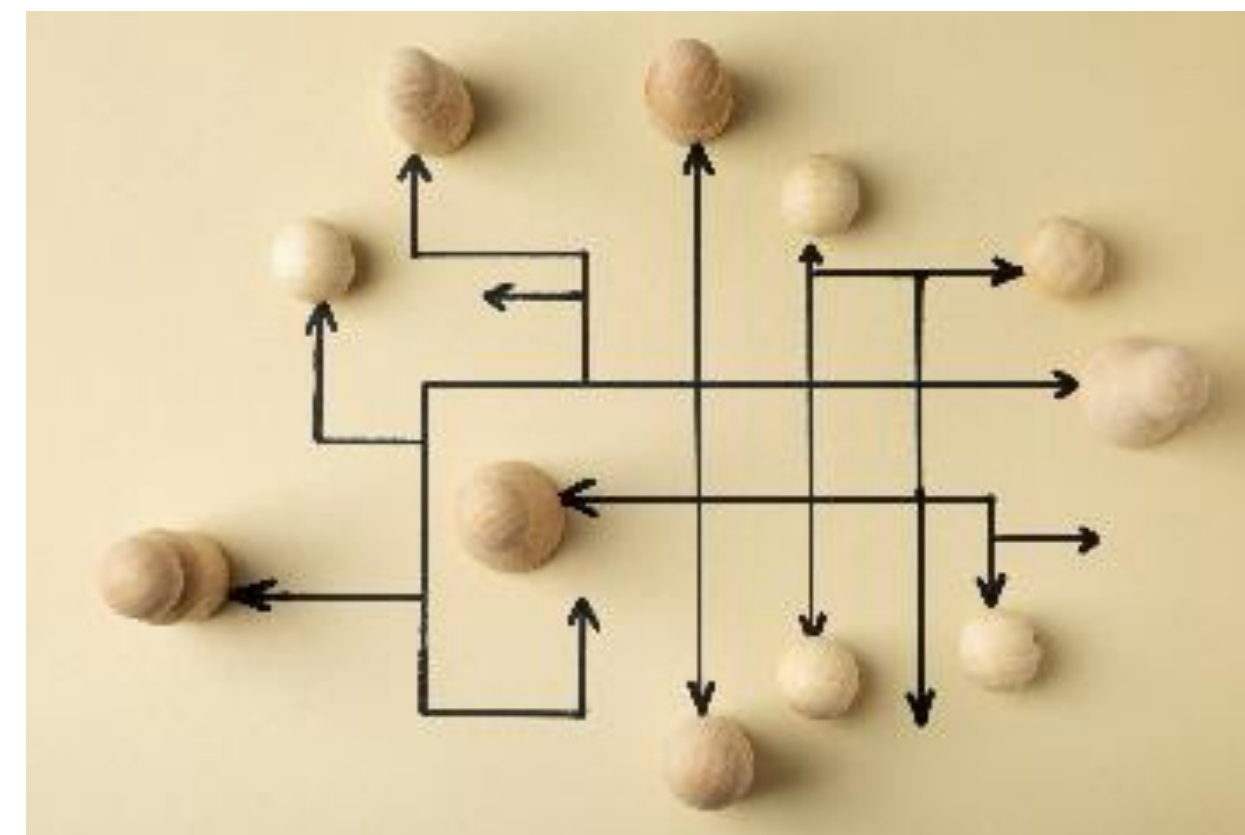


## Iniciativas

- *Comitê de Crise*
- *Gestão Transparente*

## Impactos

- *Sustentabilidade e eficiência em nossos sistemas de controle.*
- *Gestão de situações emergenciais.*
- *Tomada de decisões estratégicas diante de desafios.*



# Governança Transparência

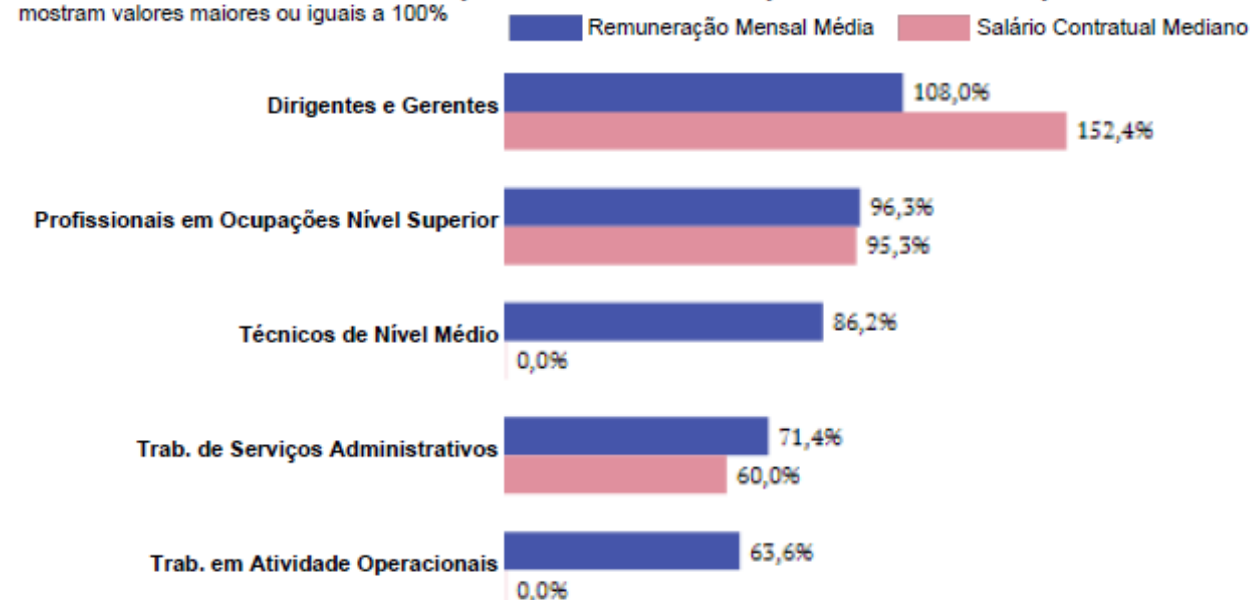
## Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 9,6% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 96,7% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	9,6%
Remuneração Mensal Média	<p> <math>\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Homens}}</math> </p> <p> <math>\frac{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}{\text{Número Total de Mulheres}}</math> </p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	96,7%

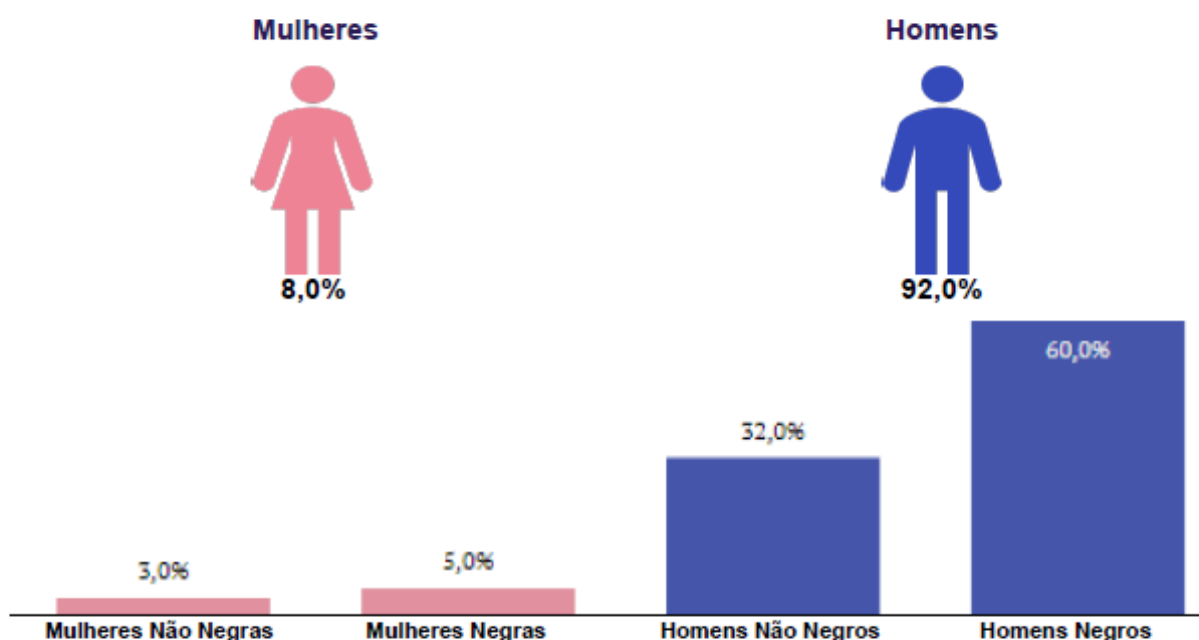
## Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 100%



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

## Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



## Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	🚫
Cumprir metas de produção	🚫
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	🚫
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	🚫
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	🚫 🚫 🚫
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	🚫 🚫 🚫 🚫
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	🚫

## Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025

A jornada de **Sustentabilidade** da Nematik é um **compromisso** constante e inovador.

Esse é apenas o começo de uma mudança significativa e estamos prontos para enfrentar **desafios** maiores, implementando ações cada vez mais sólidas e robustas para um **futuro** melhor...

Relações com Investidores – Relatório Anual

<https://investorcloud.s3.amazonaws.com/nematik/InformacionFinanciera/ReportesAnuales/IA-2025-en.pdf>



JORNADA  
**2030**

# Nossa Jornada 2030

UMA EMPRESA SUSTENTÁVEL



ENVIRONMENTAL | SOCIAL | GOVERNANCE