

2024

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE



ALTA MOGIANA
açúcar • etanol • energia

Sumário

01

GOVERNANÇA
CORPORATIVA

02

PRODUÇÃO
RESPONSÁVEL

03

RELAÇÕES
HUMANAS

04

SAÚDE E
SEGURANÇA

05

SUSTENTABILIDADE

06

COMPROMISSO
SOCIAL

07

RESULTADOS

08

INDICADORES



(GRI 102-46, 102-50, 102-51, 102-52, 102-56)

Introdução

A Usina Alta Mogiana está comprometida com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), propostos pela ONU, que visam promover o desenvolvimento econômico, social e ambiental de forma equilibrada. Por meio de suas ações e políticas de responsabilidade socioambiental, a empresa busca contribuir ativamente para a construção de um futuro mais justo, seguro e sustentável para suas partes interessadas.

O Relatório de Sustentabilidade da Usina Alta Mogiana contempla o período de 1º de abril de 2024 a 31 de março de 2025, alcançando sua 11ª publicação nesse formato, não enviado para verificação externa. A data do relatório anterior mais recente refere-se ao biênio 2022–2023.

O objetivo deste relatório é reafirmar o compromisso da empresa em manter a transparência das informações para todos os públicos interessados, reforçando valores éticos e a busca de soluções sustentáveis, para prover energia renovável, alimento seguro e gerar valor para o bem-estar da sociedade.





Governança Corporativa

(GRI 102-16)

Missão

Producir e comercializar alimentos e energia com foco no mercado, satisfazendo os clientes e obtendo rentabilidade adequada, através do trabalho eficaz de todos.

Visão

Definida como uma empresa de resultados, voltada para o mercado e pessoas com vocação de vanguarda técnica e de relacionamento ético movida por:

- Uma estrutura simples e ágil;
- Compromissos com os colaboradores e com a sua segurança no trabalho;
- Compromissos com os clientes e parceiros;
- Compromissos de crescimento e perpetuação da empresa;
- Responsabilidade social e ambiental.

Valores

Cliente: Criar, manter, satisfazer e encantar clientes internos e externos, pois eles são a razão de ser da Alta Mogiana.

Honestidade: Atitudes praticadas pela Alta Mogiana e por seus colaboradores dentro ou fora da empresa, devem ser dignas, transparentes e coerentes.

Segurança, Limpeza e Organização: Segurança, limpeza e organização estão presentes em todas as atividades, visando um bom desempenho profissional e qualidade de vida no trabalho.

Cooperação: O comprometimento com a integração e cooperação entre os colaboradores, favorece o trabalho em equipe, o que faz da Alta Mogiana uma unidade forte, coesa e competitiva.

Respeito ao Colaborador: A Alta Mogiana considera todo colaborador ser humano digno, com direito a ser ouvido e assistido, tendo sua individualidade respeitada. Por isso, a Empresa espera a mesma relação entre colaboradores.

Respeito ao Meio Ambiente: A preservação do meio ambiente é uma preocupação constante em todas as atividades desenvolvidas pela empresa e por seus colaboradores.

Valorização do Trabalho: A Alta Mogiana valoriza a criatividade e a iniciativa de cada um, incentiva o trabalho em equipe e proporciona aos colaboradores oportunidades de autodesenvolvimento.

Perpetuação: A Alta Mogiana investe em tecnologia e, com a participação dos colaboradores, busca crescimento e competitividade visando à perpetuação da Empresa.

PALAVRA DA DIRETORIA

Caros colaboradores, parceiros e estimados stakeholders,

Com transparência e senso de responsabilidade, apresentamos este Relatório de Sustentabilidade, que evidencia nossos avanços, práticas e compromissos, reafirmando a geração de valor duradouro para acionistas, clientes e comunidades. Os princípios ESG estão integrados à estratégia da Usina Alta Mogiana, orientando decisões que buscam crescimento, competitividade, resultados sólidos e impactos sociais positivos.

Desde a nossa origem — inclusive nos momentos mais desafiadores, como a crise do petróleo — idealizamos um negócio capaz de gerar empregos e renda de forma digna, contribuindo para o desenvolvimento das comunidades onde estamos inseridos. Mais do que impulsionar a economia, buscamos transformar realidades por meio da educação, base fundamental para o crescimento de um país e o mais potente agente de transformação social.

Hoje, a Alta Mogiana emprega mais de 4.000 pessoas. São elas que constroem diariamente nossa história, sustentam nossos resultados e dão sentido ao nosso propósito.

Luiz Octavio Junqueira Figueiredo
Diretor Superintendente da Usina Alta Mogiana

Visão Geral

O Grupo Lincoln Junqueira opera no setor sucroenergético, com atividades distribuídas pelos estados de São Paulo e Paraná. Fazem parte do grupo as empresas Usina Alta Mogiana e Usina Alto Alegre, que contam com uma unidade administrativa e quatro unidades fabris.

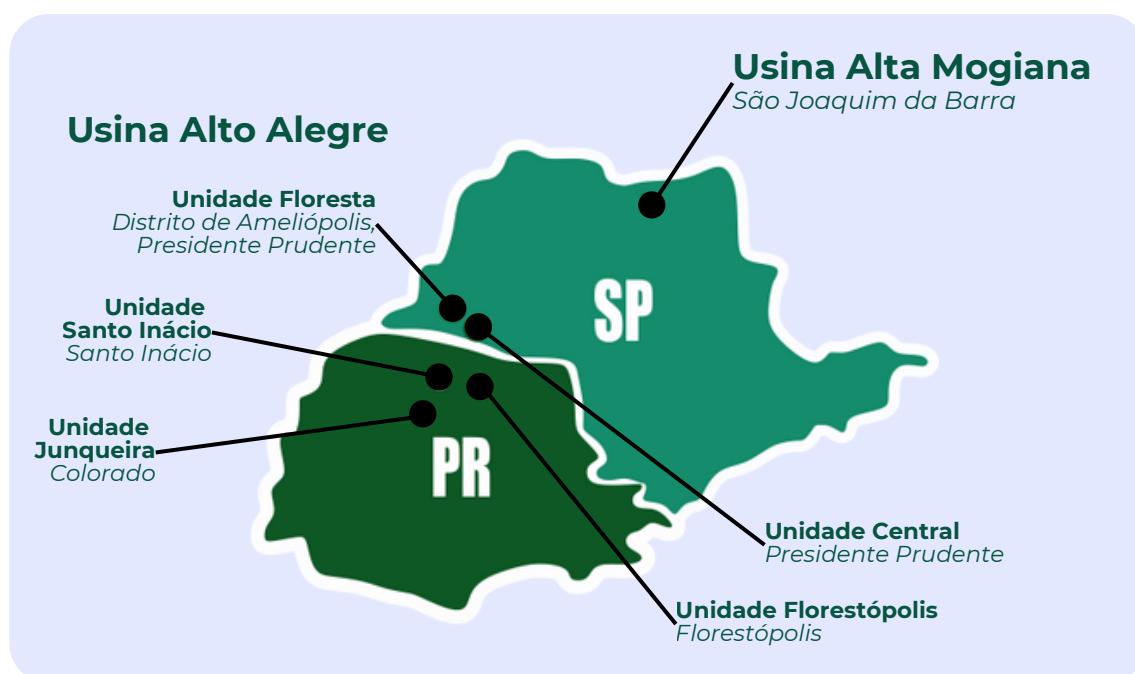
Através do cultivo da cana-de-açúcar, o grupo produz:

- Alimento seguro;
- Etanol, um combustível renovável;
- Energia elétrica limpa.

Essas produções são realizadas com práticas que priorizam a segurança ocupacional, o respeito ao meio ambiente e a responsabilidade social.

A Usina Alta Mogiana S.A. é uma empresa de capital privado, sob o controle de um número limitado de acionistas. Sua sede e todas as operações estão localizadas em São Joaquim da Barra, no interior de São Paulo, a 70 km de Ribeirão Preto e 400 km da capital do estado.

Grupo Lincoln Junqueira



(GRI 102-16, GRI 102-18)

Perfil e Princípios

Os princípios que orientam a Usina Alta Mogiana se manifestam através de práticas empresariais sustentáveis e éticas. Eles destacam a importância de respeitar a dignidade humana, manter uma conduta ética, garantir a viabilidade financeira e alcançar um desempenho ecológico eficaz.

A valorização da dignidade humana é fundamental na cultura corporativa, superando os resultados financeiros e as conquistas individuais. Essa filosofia se reflete no investimento contínuo em integrar e motivar os colaboradores, proporcionando treinamento e conscientização sobre saúde e bem-estar. Além disso, a empresa gerencia de forma eficiente os benefícios para seus colaboradores e suas famílias. Ao promover o crescimento econômico, a companhia também se compromete socialmente, apoiando e investindo em projetos e instituições que promovem ações sociais significativas.

Gestão Alta Mogiana

A organização é estruturada pelo Sistema de Gestão Empresarial Alta Mogiana (SGEAM), que consiste em um conjunto de programas, normas e políticas que guiam as operações da empresa. Esse sistema estabelece um modelo único de atuação e governança, refletindo seus valores e identidade, promovendo uma gestão integrada e eficiente.

Para apoiar essa gestão, é importante ressaltar que a empresa conta com uma estrutura de Auditoria Interna. Essa equipe é responsável por monitorar a conformidade das operações, atender auditorias externas e sugerir melhorias contínuas.



Dr. Luiz Octávio Junqueira Figueiredo
Diretor Superintendente

Luiz Eduardo Junqueira Figueiredo
Diretor Superintendente Agroindustrial
Diretor Administrativo-Financeiro

Fernando A. C. Figueiredo Vicente
Diretor Industrial

Luis Augusto Contin
Diretor Gerente Agrícola

Luiz Gustavo Junqueira Figueiredo
Diretor Comercial

Luiz Otávio Junqueira Figueiredo Filho
Diretor Gerente de Tecnologias
RD - Representante de Direção SGEAM

Rogério Junqueira de Matos
Diretor Gerente de Suprimentos

Vera Martins Guedes
Diretora Gerente de Pessoas e Jurídico

Demétrius B. Freitas
Gerente de Dep. Controle de Qualidade
Coordenador de Segurança de Alimentos

Cleiber de Souza
Auditor interno

Superintendência

Diretoria

Apoio

Política Integrada

QUALIDADE, SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, SEGURANÇA DE ALIMENTOS E AMBIENTAL

Nós, da Usina Alta Mogiana S.A. - Açúcar e Álcool buscaremos, com o Sistema de Gestão Empresarial - SGEAM:

- Produzir de forma rentável cana-de-açúcar, etanol, açúcar cristal, energia elétrica e soja, dentro dos padrões de qualidade e segurança para a satisfação dos nossos clientes e acionistas;
- Elaborar e fornecer alimentos seguros, aplicando os requisitos de segurança e alimentos e assegurando as competências relativas a esse propósito, com uma forte comunicação interna e de partes interessadas;
- Garantir um ambiente de trabalho seguro para nossos colaboradores, a fim de evitar lesões e doenças ocupacionais;
- Aplicar as melhores práticas de segurança e saúde ocupacional, evidenciando todos os esforços na eliminação de perigos e redução de riscos em todos os ambientes de trabalho, incentivando a participação e consulta dos colaboradores e, se for o caso, a de seus representantes;
- Proteger o meio ambiente através de práticas voltadas para o desenvolvimento sustentável, como a prevenção à poluição pela identificação e controle de impactos ambientais decorrentes da atividade econômica desenvolvida nas áreas de domínio e naquelas realizadas em áreas de concessão;
- Cumprir de forma respeitosa a legislação vigente e requisitos subscritos pertinentes à sua atividade econômica, incluídos os de concordância mútua com os dos clientes, relacionados à segurança de alimentos;
- Reduzir perdas e desperdício de açúcar;
- Promover, continuamente, a melhoria em nossos processos e produtos e, consequentemente, o desempenho do SGEAM.



NOSSA HISTÓRIA

1983

Fundação da então “Destilaria Alta Mogiana”.

Primeira moagem de matéria-prima.

1985

1991

Expansão da produção de álcool.

Início da produção de açúcar da Usina Alta Mogiana.

1994

1995

-Primeiras operações da colheita mecanizada;

-Primeira exportação de açúcar.

Primeiro carregamento de açúcar em bag.

1996

1999

-Certificação ISO 9.001.

2001

Início do projeto Educando para o Futuro.

- Empresa amiga da criança Selo ABRINQ;
- Certificação de Créditos de Carbono;
- Início da Exportação de Energia Elétrica.

2002

2003

- Inauguração do Viveiro de Mudas;
- Certificação OHSAS 18.001 para os Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho.

Certificação ISO 22.000.

2006

2007

- Programa Aprendiz;
- Início do programa de incentivo à leitura, com doação de 4 salas de leitura.

Signatária do Protocolo Etanol Verde.

2008

2010

Certificação ISO 14.001.

2015

- Certificação Kosher;
- Aulas de Música no projeto Educando para o Futuro.

Inauguração da sede urbana para Gestão de Benefícios e Gestão de Pessoas;

2017

2018

- Certificação Renovabio;
- Primeira certificação GPTW - Melhores empresas para trabalhar.

- Inauguração do Centro de Operação Industrial.

2020

2021

- Inauguração do novo prédio para Medicina do Trabalho, SEST, Treinamento & Desenvolvimento e a Biblioteca Usina do Saber

-ISO 45.001 evolução da certificação para os Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho

2022

2024

- Inauguração dos novos Armazéns 6 e 7.
- Aumento da área produtiva com aquisição de novas áreas agrícolas

ESG

Na Usina Alta Mogiana, o compromisso com a sustentabilidade e a responsabilidade corporativa é um pilar essencial para o desenvolvimento contínuo, a ética empresarial e o impacto positivo que a empresa busca gerar em seu ambiente e demais partes interessadas.

Muitas das diretrizes estão incorporadas nas operações e na cultura corporativa da Alta Mogiana, refletindo conceitos que se tornaram imprescindíveis no cenário empresarial atual. Com uma visão integrada, destaca-se a importância de cada um dos pilares ESG - Environmental, Social and Governance.

Conectando-se ao ESG a empresa reafirma sua dedicação à excelência operacional e ao progresso sustentável, integrando a adoção de inovações à mitigação de riscos, promovendo práticas ecologicamente corretas, socialmente responsáveis e baseadas em governança ética.



No aspecto ambiental, práticas como a colheita mecanizada da cana-de-açúcar, preparo mínimo do solo e rotação de culturas são adotadas para reduzir a pegada ecológica, evidenciando o compromisso com a inovação sustentável. Na dimensão social, a Usina vai além do cumprimento das normas, engajando-se ativamente em políticas de igualdade salarial e promovendo iniciativas de responsabilidade social em benefício da comunidade. Em termos de governança, a empresa estabelece relações éticas e transparentes, fortalecendo a confiança das partes interessadas.

Processo de Materialidade da Empresa

O processo de materialidade foi iniciado com a finalidade de identificar os impactos reais e potenciais das operações da Usina Alta Mogiana na economia, sociedade e meio ambiente.

Os primeiros estudos do Comitê começaram com a consulta a indicadores internos, estudos técnicos, publicações da empresa e benchmarks de outras organizações. Isso possibilitou a identificação dos principais temas que, de maneira intuitiva, já são praticados e estão relacionados a aspectos ambientais, sociais e de governança.

Os temas selecionados foram definidos e mantidos no período deste relatório, levando em consideração tanto os impactos da empresa na economia, na sociedade e no meio ambiente, quanto os efeitos das externalidades sobre seu desempenho, amplamente discutidos pelo Comitê ESG.

Relacionamentos estratégicos e Produção



Sustentabilidade



Valores e Organizacionais e Resultados



Desenvolvimento humano e Responsabilidade Social



Inovação, Qualidade e Tecnologia



Segurança ocupacional, Saúde e Bem-estar

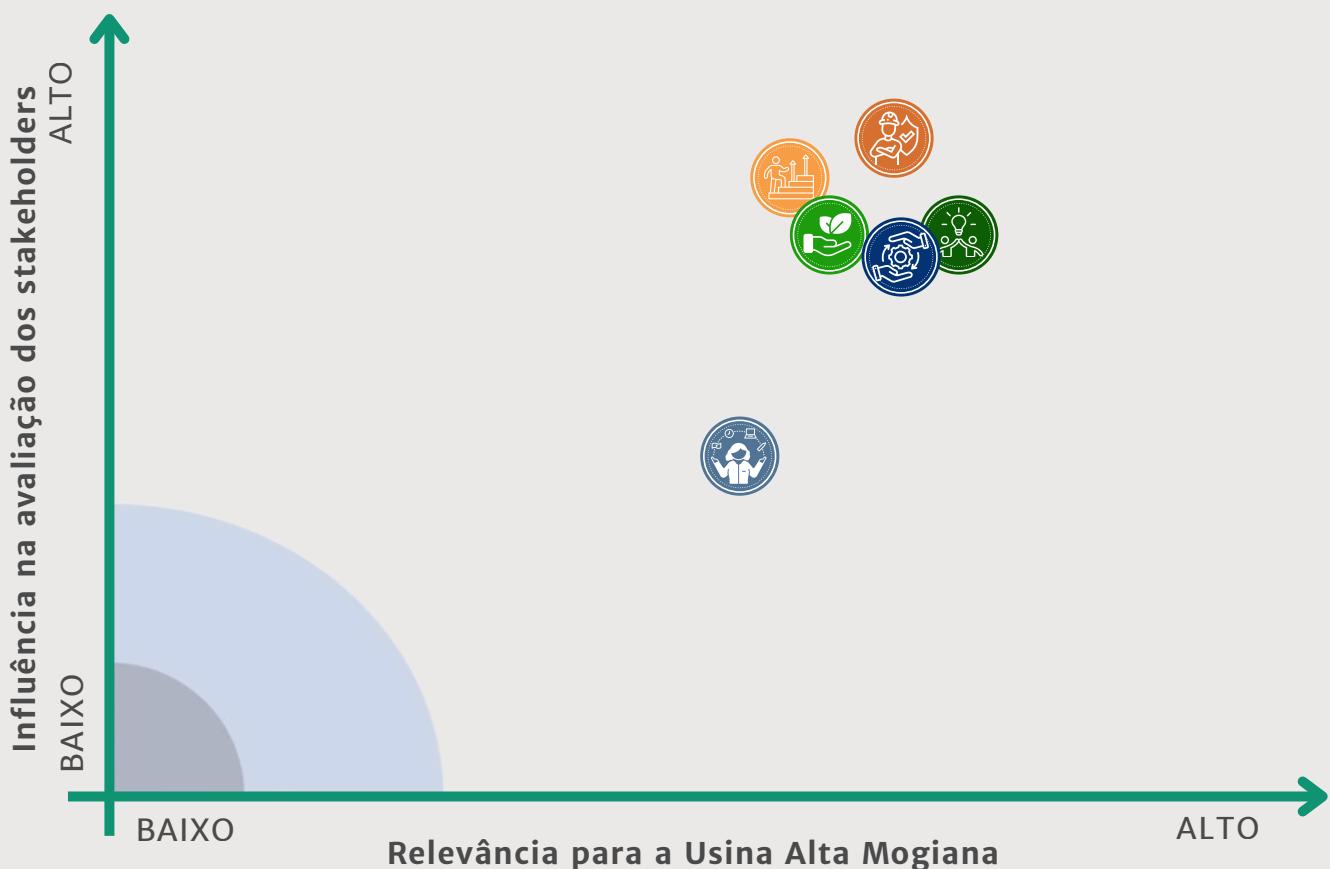


Construção e Consolidação da Matriz de Materialidade

A Matriz de Materialidade foi construída com o apoio de consultoria externa, por meio da aplicação de questionários eletrônicos que transformaram os temas relevantes em perguntas estruturadas, permitindo a mensuração dos resultados e o aprofundamento da análise sobre os impactos, riscos e oportunidades relacionados à sustentabilidade. O processo adotado foi técnico e colaborativo, alinhado à Política Integrada da organização e aos indicadores e metas do Sistema de Gestão ESG e Ambiental (SGEAM), visando à consolidação dos pilares já incorporados à conduta empresarial.

A escuta ativa dos principais stakeholders — incluindo comunidade, fornecedores, agricultores, instituições financeiras, poder público, clientes e colaboradores — ocorreu por meio de questionários online, possibilitando a análise, o agrupamento e a priorização dos temas com base em sua relevância.

Em 2024, a Matriz de Materialidade foi mantida, com o objetivo de consolidar o levantamento realizado em 2023, assegurando a continuidade metodológica, a estabilidade dos temas materiais e o alinhamento com a estratégia de sustentabilidade da organização.



CONEXÕES ENTRE TEMAS MATERIAIS E ODS		Relacionamentos estratégicos e Produção	Valores organizacionais e Resultados	Sustentabilidade	Inovação, Qualidade e Tecnologia	Segurança ocupacional, Saúde e Bem-estar	Desenvolvimento humano e Responsabilidade social
 OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL							
Fome Zero e Agronomia sustentável							
Saúde e Bem-Estar							
Educação de Qualidade							
Energia renovável e limpa							
Trabalho decente e crescimento econômico							
Indústria, Inovação e Infraestrutura							
Cidades e Comunidades Sustentáveis							
Consumo e Produção Responsáveis							
Vida Terrestre							

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, conhecidos pela sigla ODS, fazem parte da "Agenda 2030" da ONU - Organização das Nações Unidas. Este é um pacto global assinado por 193 países em 2015. A agenda abrange 17 objetivos interligados, visando promover o crescimento sustentável até 2030.

As questões relevantes e as práticas implementadas pela Usina Alta Mogiana estão alinhadas com 9 desses ODS, conforme demonstrado na tabela acima. Além disso, em cada capa de capítulo, os objetivos correspondentes às páginas seguintes estão claramente identificados.

RELAÇÃO COM FORNECEDORES

A Usina Alta Mogiana se compromete a estabelecer parcerias sólidas, refletindo esse compromisso em iniciativas que impulsionam seu sucesso. As principais frentes de atuação são:

- **Desenvolvimento de Fornecedores de Produtos e Serviços:** Um programa que visa melhorar a qualidade, estimular a inovação e reduzir riscos na colaboração com prestadores de serviços e fornecedores de produtos industriais.
- **Parceria de Sucesso:** Desde 2011, esta iniciativa fortalece conexões estratégicas com fornecedores de equipamentos e serviços.
- **Interação na Área Agrícola:** Realização de pelo menos três visitas anuais e promoção de Encontros Técnicos com Fornecedores de Cana-de-Açúcar, abordando práticas agrícolas e técnicas de sustentabilidade.



O objetivo da empresa é implementar procedimentos que garantam que os fornecedores cumpram os padrões de responsabilidade social e ética nos negócios, rejeitando práticas como o trabalho forçado ou infantil, através da aceitação do Código de Ética. Embora a Usina Alta Mogiana ainda não tenha um sistema formal para avaliar o impacto social de seus fornecedores, atualmente está desenvolvendo práticas que incluem essa avaliação tanto na seleção quanto no monitoramento.



RELAÇÃO COM CLIENTES

Usina Alta Mogiana evidencia um notável comprometimento com a qualidade e a satisfação do cliente, cumprindo rigorosamente seus compromissos comerciais. Os relacionamentos são fundamentados no respeito mútuo e na transparência, destacando a honestidade e a comunicação eficaz em todos os aspectos de seus contratos.

BOAS PRÁTICAS DE FABRICAÇÃO

Desde a produção até a entrega final, a usina adota as Boas Práticas de Fabricação (BPF), assegurando qualidade, segurança e rastreabilidade. Um exemplo disso é a meta de produzir mais de 85% do açúcar com coloração abaixo de 120 UI.

RIGOR NAS ESPECIFICAÇÕES E SELEÇÃO DE PARCEIROS

Ao fornecer produtos, a Usina Alta Mogiana segue com rigor total as especificações contratuais, controlando análises laboratoriais para garantir a rastreabilidade do produto carregado. A empresa também é criteriosa na escolha de terceiros para serviços a clientes, assegurando que a reputação e qualificação desses parceiros estejam alinhadas com os altos padrões esperados.

CERTIFICAÇÃO KOSHER

Uma prova do compromisso com padrões elevados de produção e controle de qualidade é a certificação Kosher da empresa, que atesta que seus produtos alimentícios são elaborados de acordo com as normas da dieta judaica ortodoxa, atendendo assim às especificidades de alguns clientes.

AUDITORIAS E RELACIONAMENTO COM CLIENTES

As auditorias realizadas pelos clientes na Usina Alta Mogiana também evidenciam a importância de um relacionamento próximo e transparente. A empresa trabalha em conjunto na aplicação de políticas e procedimentos preventivos, com um tempo médio de resposta ao cliente inferior a cinco dias e um índice de satisfação superior a 90%. Essa abordagem colaborativa prioriza o benefício e a segurança do consumidor, reforçando a reputação da empresa como um parceiro confiável e responsável no mercado.

(GRI 102-09, 102-10, 102-12)

(GRI 102-16, 102-17, 205-2, 206-1, 406-1)

CÓDIGO DE ÉTICA

O Código de Ética da Usina Alta Mogiana representa, acima de tudo, o compromisso com a retidão e a conduta íntegra de todos que optam por fazer parte da empresa ou negociar com ela.

Objetivos do Código

- Garantir um ambiente de trabalho ético, harmonioso e produtivo;
- Tornar públicas as principais diretrizes sobre os padrões de comportamento e integridade nos negócios;
- A empresa não se envolve em ações judiciais relacionadas a concorrência desleal ou monopólio.

Embora existam normas técnicas e administrativas a serem seguidas, o Código de Ética complementa essas regras ao oferecer orientações. Contudo, ele não substitui o julgamento e a responsabilidade individual de cada profissional, enfatizando a importância da ética em todas as decisões.



OUVIDORIA

A Usina Alta Mogiana disponibiliza um canal direto, confidencial e gratuito pelo número **0800 941 2122**, destinado a receber sugestões, elogios, reclamações e denúncias. Esse serviço está acessível tanto para colaboradores quanto para o público em geral, de segunda a sexta-feira, das 07h às 17h, reforçando o compromisso da empresa com a escuta ativa.

CERTIFICAÇÕES

A Usina Alta Mogiana está constantemente empenhada em aprimorar seus processos de gestão, ambientais, sociais e de governança. Isso é feito por meio de práticas reconhecidas globalmente, visando promover resultados duradouros e sustentáveis.

ISO 45.001

A adoção da ISO 45001 fortalece o compromisso com a segurança no ambiente profissional. Ao implementar essa norma internacional, é possível criar um sistema estruturado para identificar, gerenciar e mitigar riscos relacionados à saúde e segurança ocupacional.

Esse sistema inclui:

- Criação de procedimentos para prevenir acidentes;
- Promoção da conscientização entre os colaboradores;
- Garantia de um ambiente de trabalho mais seguro.

Além de diminuir o risco de acidentes e doenças ocupacionais, o sistema também ajuda a reduzir incidentes, garantindo a conformidade com as exigências legais de segurança no trabalho.

ISO 9001

A empresa adere estritamente aos critérios definidos pela norma ISO 9001, que assegura um sistema de gestão da qualidade voltado para o cliente e a melhoria contínua. Isso garante que os produtos e serviços satisfaçam de forma consistente os requisitos, preservando elevados padrões de qualidade.



ISO 14.001

Com a implementação do sistema de gestão ambiental da ISO 14001, a Usina define políticas e procedimentos focados na sustentabilidade e na redução dos impactos ambientais. Isso é alcançado através da gestão eficiente de recursos, controle da poluição e minimização de resíduos.



FSSC 22.000

A Usina Alta Mogiana implementa o Sistema de Segurança de Alimentos fundamentado na certificação FSSC 22000, que integra as normas ISO 22000 e ISO/TS 22002 para orientar a gestão de segurança alimentar em todas as fases da produção. O objetivo é manter o índice de conformidade com o programa de pré-requisitos em BPF acima de 90%. Essa abordagem visa assegurar que o açúcar seja seguro, isento de riscos à saúde dos consumidores, além de proporcionar uma rastreabilidade produtiva eficaz, garantindo a qualidade nos processos.



RENOVABIO

Alinhada ao RenovaBio, a Política Nacional de Biocombustíveis do Brasil busca estabelecer metas para a diminuição das emissões de carbono e promover a produção sustentável de biocombustíveis. Essa iniciativa reafirma o compromisso da empresa com a mitigação das mudanças climáticas e o desenvolvimento sustentável, ajudando a alcançar as metas ambientais do país.



BONSUCRO E BONSUCRO EU-RED

A empresa adota os protocolos de certificação Bonsucro e Bonsucro EU-RED, que definem diretrizes rigorosas para a produção sustentável de cana-de-açúcar e seus derivados. Esses protocolos enfatizam as dimensões social, ambiental e econômica do desenvolvimento sustentável, assegurando que a produção esteja em conformidade com padrões internacionais e seja apropriada para o mercado europeu. Além de incentivar práticas que favorecem o meio ambiente, essas certificações geram impactos positivos para a economia e a sociedade.

EMPRESA AMIGA DA CRIANÇA

Concedido pela Fundação ABRINQ, que defende os direitos e a cidadania de crianças e adolescentes, o Selo ABRINQ destaca a importância das empresas em iniciativas sociais que promovem esses direitos, com ênfase em educação, saúde e a promoção e divulgação dos direitos infanto-juvenis. Desde 2002, a Alta Mogiana tem sido reconhecida por esse compromisso, reafirmando sua posição pública de que: "Não manterá relações comerciais com fornecedores de produtos e/ou serviços que comprovadamente estejam em desacordo com a legislação referente ao trabalho infantil."



GREAT PLACE TO WORK



Reconhecida pela GPTW, a Usina Alta Mogiana se destaca como um modelo de empregador de excelência.

A certificação é fruto de uma avaliação que envolve uma pesquisa sobre o clima organizacional, onde os colaboradores avaliam diversos aspectos, como a cultura da empresa, a liderança, as oportunidades de carreira, a remuneração, os benefícios e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Esse reconhecimento evidencia o comprometimento da empresa com o bem-estar e o desenvolvimento de sua equipe.





Produção Responsável



(GRI 102-7, GRI 302-1)

A cana-de-açúcar, devido ao seu elevado teor de sacarose, é uma matéria-prima rica, versátil e sustentável, conferindo-lhe grande relevância econômica. Na Usina Alta Mogiana, a estratégia de produção foca no produto que gera maior rentabilidade, priorizando sempre as necessidades dos clientes. No último período, a meta foi utilizar 60% do ART da cana para a fabricação de açúcar.



MOAGEM E PRODUÇÃO

SAFRA 2024**Moagem de Cana (Toneladas)****7.025.564****Açúcar Total (Sacas de 50Kg)****11.783.451****Etanol Total (m³)****243.101****Energia Total Cogerada (MWh)****521.841****Exportação de Energia (MWh)****325.845**

PRODUTOS E PRODUÇÃO

AÇÚCAR

O açúcar da Alta Mogiana é fabricado para suprir as demandas da indústria alimentícia, sendo um ingrediente essencial em uma vasta gama de produtos, como doces, biscoitos, chocolates, confeitos e várias bebidas, destinado tanto ao mercado interno quanto à exportação.



ENERGIA

A Usina Alta Mogiana também é reconhecida pela sua produção de energia elétrica sustentável, aproveitando a biomassa da cana-de-açúcar em um processo altamente eficiente. Isso não apenas atende ao seu consumo interno, mas também permite a exportação do excedente.

ETANOL

O biocombustível renovável representa uma alternativa sustentável para substituir ou complementar parcialmente a gasolina, promovendo um transporte mais limpo e sustentável.



SOJA

A soja é um cultivo essencial na região e na empresa, oferecendo matéria-prima crucial para a indústria alimentícia e o setor de processamento de soja local.

PRÊMIOS E RECONHECIMENTOS

A Usina Alta Mogiana está constantemente empenhada em aprimorar seus processos de gestão, ambientais, sociais e de governança. Isso é feito por meio de práticas reconhecidas globalmente, visando promover resultados duradouros e sustentáveis.



PRÊMIO VISÃO AGRO CENTRO-SUL

Na 13ª edição do Prêmio Visão Agro Centro-Sul, a Usina Alta Mogiana foi reconhecida na categoria “Usina Destaque – Região Sudeste”, consolidando seu papel de relevância no setor bioenergético. O tradicional evento ocorreu em Piracicaba/SP, no dia 16 de julho de 2024, reunindo representantes de destaque das áreas de transformação e produção do setor.

Na ocasião, o Diretor Gerente Agrícola, Luís Augusto Contin Silva, representou a usina, reforçando a importância da premiação como reconhecimento ao esforço coletivo e ao compromisso da empresa com a excelência operacional.

Este resultado ressalta o impacto significativo da Alta Mogiana no desenvolvimento do setor, evidenciando o trabalho e a dedicação de toda a equipe que contribui diariamente para o fortalecimento de sua atuação.

PRÊMIO VISÃO AGRO BRASIL

Na edição de 2024 do Prêmio Visão Agro Brasil, realizada em Ribeirão Preto/SP no dia 04 de dezembro, a Usina Alta Mogiana foi homenageada em três categorias, consolidando sua atuação de destaque no setor.

O Diretor Comercial, Luiz Gustavo Junqueira Figueiredo, foi reconhecido na categoria “Melhores Gestores”, enquanto o Diretor Agrícola, Luis Augusto Contin Silva, representou a usina na conquista das categorias “Usina Destaque – Região Sudeste” e “Produtividade Agrícola”.

Essas premiações refletem o trabalho em equipe e o compromisso permanente da Usina Alta Mogiana com a inovação e a excelência no campo, reafirmando sua contribuição para a transformação e o fortalecimento do agronegócio brasileiro.



PRÊMIO EXCELÊNCIA FERMENTEC

Na Reunião Anual da Fermentec, a Usina Alta Mogiana foi contemplada com o prestigiado “Prêmio Excelência Fermentec”, na categoria “Estrutura Laboratorial”. A conquista representa o reconhecimento da qualidade e da segurança que norteiam os processos de análises industriais da empresa, resultado direto do empenho e da dedicação da equipe dos Laboratórios da Qualidade.

PRÊMIO MECANIZAÇÃO CANAVIEIRA

Pelo terceiro ano consecutivo, a Usina Alta Mogiana conquistou o 1º lugar em produtividade agrícola na região de Ribeirão Preto durante o 25º Seminário de Mecanização Canavieira, promovido pelo Grupo IDEA em parceria com o CTC – Centro de Tecnologia Canavieira. O evento ocorreu em 04 de abril de 2024 e reuniu referências do setor canavieiro para compartilhar resultados e inovações.

Além desse destaque regional, a empresa obteve a 2ª colocação no ranking das “Top 10 melhores produtividades do Brasil”, reforçando sua excelência em práticas agrícolas e seu compromisso com resultados sustentáveis e de alta performance.

Esse reconhecimento é fruto do empenho de toda a equipe, que trabalha com dedicação para manter a Alta Mogiana na liderança em produtividade e inovação no setor sucroenergético.



(GRI 102-12, 102-16)

CERTIFICAÇÃO GPTW

Em 2024, a Usina Alta Mogiana recebeu, pelo quinto ano consecutivo, a certificação internacional Great Place to Work (GPTW), concedida às empresas que se destacam pela qualidade do ambiente de trabalho e pelo compromisso com o bem-estar de seus colaboradores.

O resultado dessa conquista reflete a força do time Alta Mogiana, que contribui diariamente para consolidar a usina como uma das Melhores Empresas para Trabalhar. A pesquisa realizada pelo instituto demonstrou que a organização mantém um clima organizacional positivo, seguro e marcado pelo orgulho de pertencimento de seus colaboradores.



GPTW BRASIL – MELHORES EMPRESAS PARA TRABALHAR

Em 2024, a Usina Alta Mogiana foi reconhecida como uma das Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil pelo instituto Great Place to Work (GPTW). Este marco reforça o compromisso da organização em oferecer um ambiente de trabalho acolhedor, inovador e de alta performance, onde cada colaborador é valorizado e incentivado a desenvolver seu potencial.



O reconhecimento demonstra que confiança, respeito e bem-estar são pilares que caminham lado a lado com a excelência operacional da usina. Mais do que um prêmio, trata-se da confirmação de que a empresa está no caminho certo ao priorizar as pessoas e promover transformações positivas dentro e fora de suas operações.

Com dedicação e constante aprimoramento, a Usina Alta Mogiana seguirá investindo em iniciativas que consolidem um ambiente de trabalho saudável, motivador e inspirador, impactando positivamente a vida de todos os que fazem parte da sua trajetória.

(GRI 102-12, 102-16)

GPTW AGRO BRASIL

Em reconhecimento às suas práticas voltadas para a valorização das pessoas, a Usina Alta Mogiana foi classificada em 5º lugar no ranking GPTW Agro Brasil 2024. A posição evidencia a solidez do compromisso da empresa em oferecer um ambiente de trabalho diferenciado, que une bem-estar, respeito e desenvolvimento contínuo.

Esse reconhecimento reforça a dedicação da empresa em alinhar práticas de gestão de pessoas à sustentabilidade e inovação no agronegócio, contribuindo para um futuro mais próspero e responsável. A conquista só foi possível graças ao empenho e engajamento de toda a equipe, que diariamente contribui para fortalecer a cultura organizacional da usina.

A Usina Alta Mogiana segue comprometida em investir em iniciativas que consolidem um ambiente de confiança, respeito e crescimento conjunto, reafirmando seu papel como referência no setor agroindustrial brasileiro.



GPTW INDÚSTRIA

Participando das premiações GPTW – Melhores Empresas para Trabalhar, a Usina Alta Mogiana reafirma seu compromisso em construir um clima organizacional positivo, acolhedor e seguro, no qual os colaboradores têm orgulho de pertencer.

Na categoria Indústria, entre as grandes empresas reconhecidas, a usina alcançou o 9º lugar no Ranking GPTW Indústria 2024, resultado que reforça a dedicação em valorizar pessoas e fortalecer sua cultura corporativa.



(GRI 102-13)

CONEXÕES

A Usina Alta Mogiana, dedicada ao desenvolvimento sustentável e à valorização de setores essenciais da economia, é membro de várias associações que incentivam a inovação, a competitividade e a preservação ambiental.

Por meio dessas colaborações, a usina apoia iniciativas estratégicas para o agronegócio, o setor sucroenergético e a indústria, fortalecendo seu compromisso com a sustentabilidade, educação e inovação.

ABAG/RP

A Associação Brasileira do Agronegócio da Região de Ribeirão Preto (ABAG/RP) é uma organização sem fins lucrativos, fundada por empresários do setor agrícola, com o objetivo de enaltecer a imagem do agronegócio e ressaltar sua relevância para o desenvolvimento sustentável no Brasil. A entidade promove programas voltados para comunicação e educação, contribuindo para o fortalecimento do setor. A Usina Alta Mogiana apoia a ABAG/RP principalmente na prevenção de incêndios, intensificando ações educativas de conscientização sobre o assunto.



CIESP

O Centro das Indústrias do Estado de São Paulo (CIESP) é uma organização privada voltada para a defesa dos interesses do setor industrial. Sua missão é fortalecer a indústria, promovendo práticas sustentáveis e garantindo o crescimento do setor. Desde 1992, a Usina Alta Mogiana faz parte dessa associação.



UNICA

A Usina Alta Mogiana está vinculada à União da Indústria de Cana-de-Açúcar e Bioenergia (UNICA), a principal organização que reúne as grandes produtoras de açúcar, etanol e bioeletricidade da região Centro-Sul do Brasil. Essa ligação reafirma o compromisso da empresa com o desenvolvimento sustentável e a representatividade no setor sucroenergético. Por meio da UNICA, a usina participa de campanhas como a #VaiDeEtanol, promovendo o etanol como uma opção de combustível sustentável e apoioando iniciativas que fortalecem a competitividade e a inovação no setor.





Relações Humanas

OBJETIVOS
DE DESENVOLVIMENTO
SUSTENTÁVEL



(GRI 401-1)

DESENVOLVIMENTO E VALORIZAÇÃO

A organização implementa várias iniciativas internas focadas no envolvimento e valorização de seus funcionários, contribuindo de forma significativa para o desenvolvimento profissional e pessoal de cada integrante da equipe, mantendo a taxa de rotatividade em **13,70%**.

A ênfase da empresa está na colaboração, baseada na empatia e no respeito mútuo, para fomentar um ambiente de trabalho saudável e agradável, reconhecendo que um clima positivo é essencial para o bem-estar e produtividade dos funcionários.

Nas operações externas, a Usina Alta Mogiana evidencia seu cuidado com os colaboradores ao oferecer áreas de descanso bem equipadas, garantindo que tenham um espaço confortável para recarregar suas energias.

Na sede da empresa, o compromisso com o bem-estar dos funcionários é evidente no restaurante, que pode servir mais de **1.000** refeições diárias a um custo reduzido. Além disso, a organização disponibiliza uma área de lazer com jogos e uma biblioteca interna, permitindo que os colaboradores aproveitem momentos de cultura e entretenimento durante suas pausas de trabalho.



Essas ações demonstram que a Usina Alta Mogiana ultrapassa as expectativas básicas de um empregador, ao investir no bem-estar e na satisfação de seus funcionários, o que, consequentemente, promove um ambiente de trabalho mais harmonioso e eficiente.

O investimento contínuo na capacitação e desenvolvimento dos profissionais é crucial para alinhar o crescimento individual ao da empresa. A formação e o treinamento regulares são fundamentais para manter uma equipe qualificada e flexível, e a meta é atingir pelo menos **92%** dos treinamentos planejados pelo PAT - Plano Anual de Treinamento.

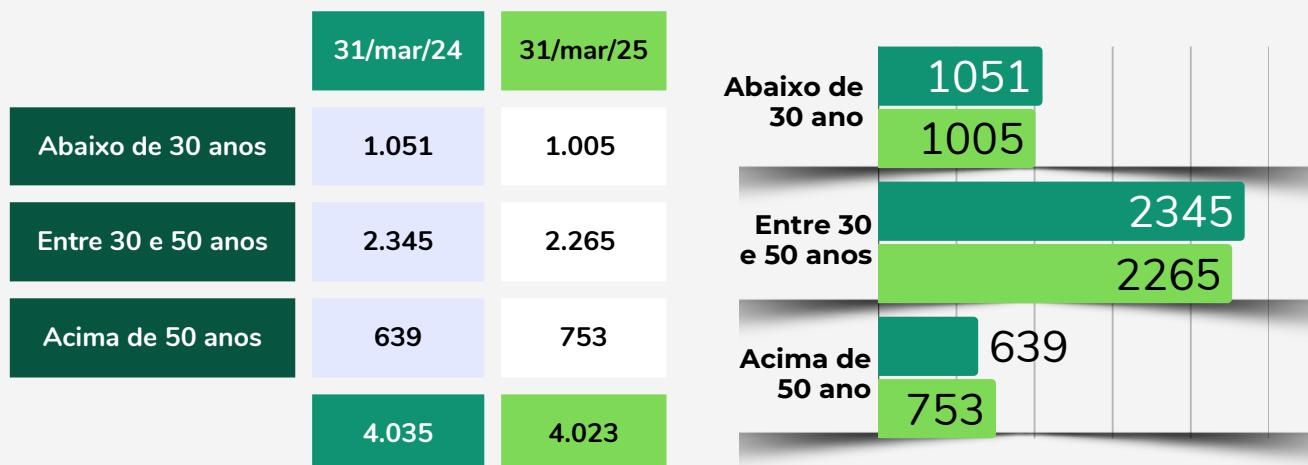
Em 2024, **88,7%** dos colaboradores passaram por avaliações de desempenho. Como parte do processo de avaliações de desempenho, a valorização de relações de trabalho éticas e da segurança dos colaboradores evidencia o compromisso institucional com um crescimento conjunto, responsável e sustentável.



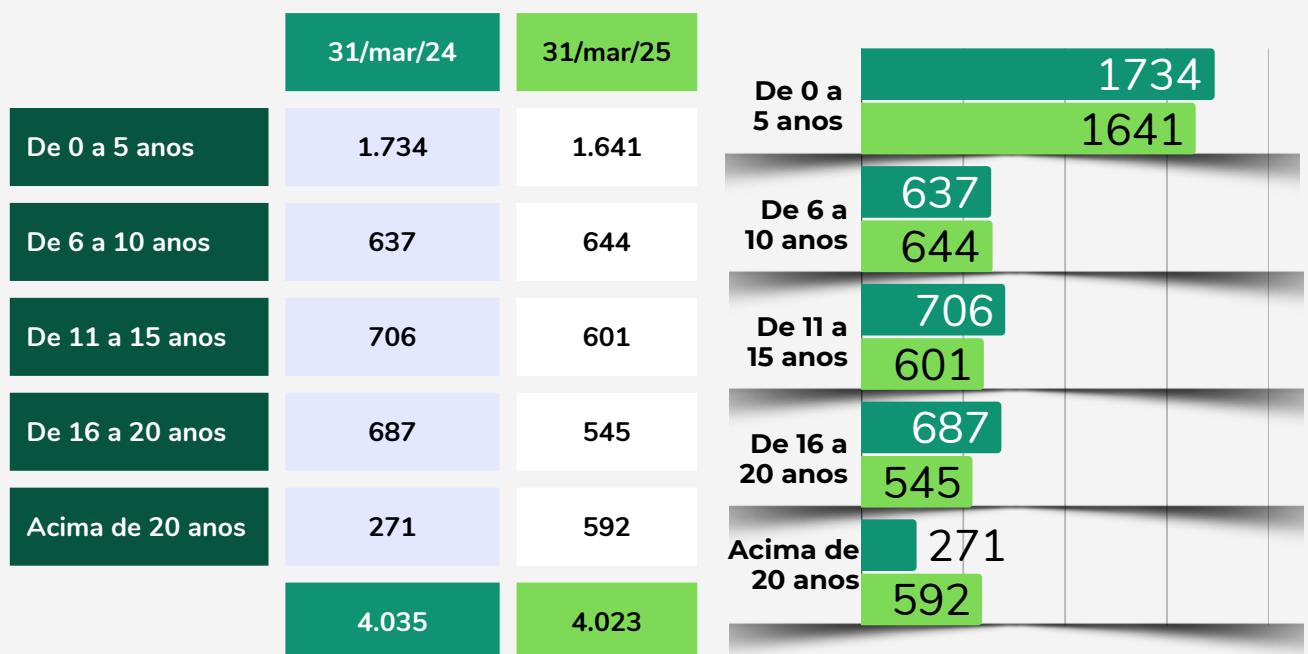
INDICADORES LABORAIS

Indicadores do Corpo Funcional	31/mar/24	31/mar/25
Total de colaboradores ao final do período	4.035	4.023
Mulheres que trabalham na empresa	410	489
Colaboradores em cargo de gerência	27	26

COLABORADORES POR FAIXA ETÁRIA



COLABORADORES POR TEMPO DE CASA

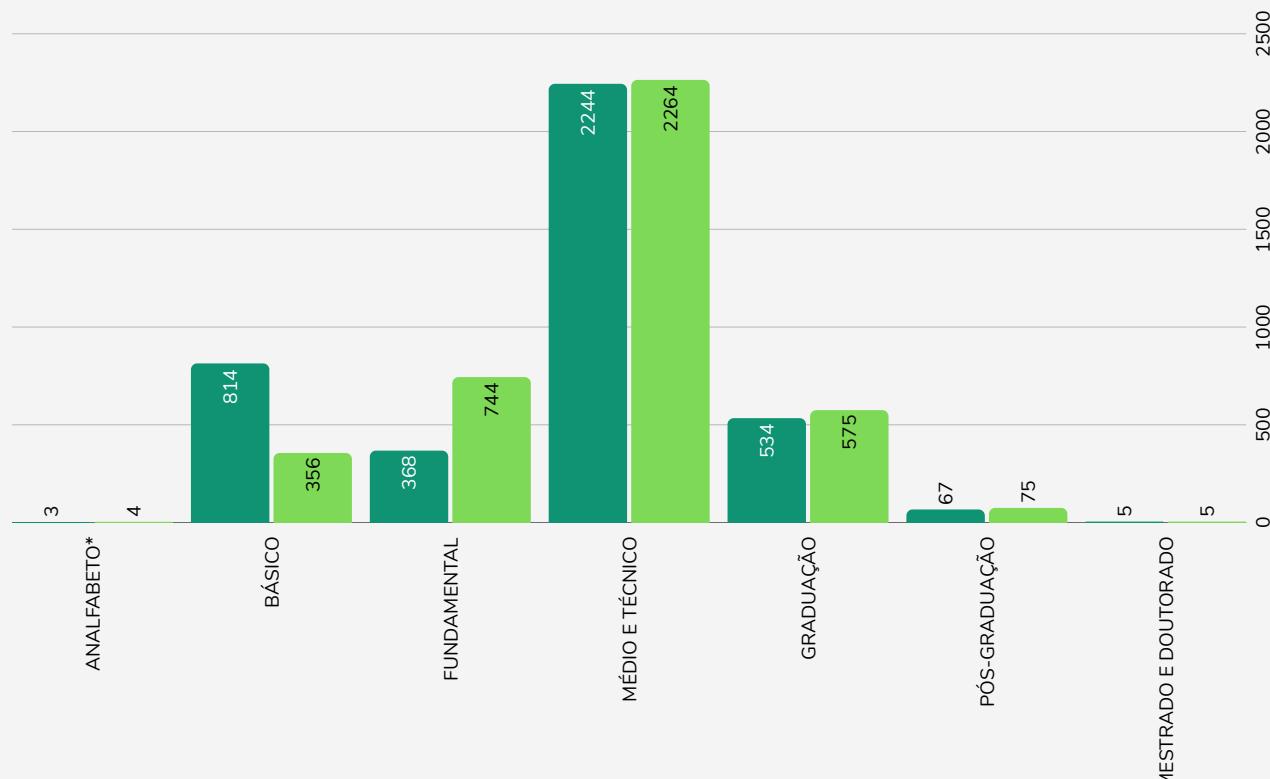


2024 2025

ESCOLARIDADE

	31/mar/24	31/mar/25
Analfabeto*	3	4
Básico	814	356
Fundamental	368	744
Médio e Técnico	2244	2264
Graduação	534	575
Pós-Graduação	67	75
Mestrado e Doutorado	5	5
	4035	4023

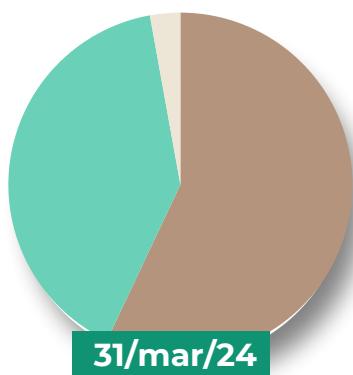
* Analfabeto inclui aquele que, embora tenha recebido instrução, não se alfabetizou.



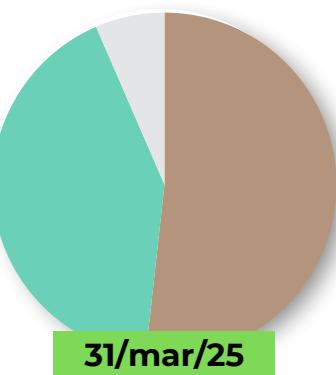
2024 2025

CONTRATAÇÕES

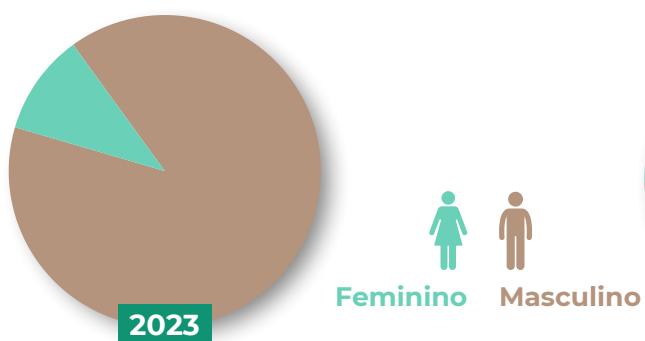
Novas contratações por faixa etária	2023	%	2024	%
Abaixo de 30 anos	321	57	310	51,8
Entre 30 e 50 anos	226	40,2	250	41,7
Acima de 50 anos	16	2,8	39	6,5
563		599		



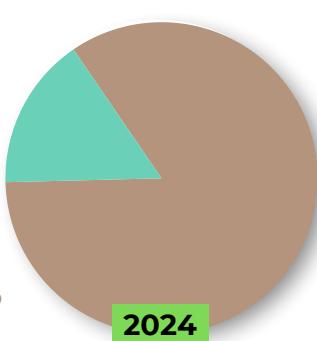
█ Abaixo de 30 anos
█ Entre 30 e 50 anos
█ Acima de 50 anos



Novas contratações por gênero	2023	%	2024	%
Masculino	504	90	504	84,1
Feminino	59	10	95	15,9
563		599		



█ Feminino
█ Masculino



2023 de 1º de abril de 2023 a 31 de março de 2024;
2024 de 1º de abril de 2024 a 31 de março de 2025.

ROTATIVIDADE

Número total e taxa de rotatividade por gênero*	2023	%	2024	%
Homens	322	9,18	461	12,25
Mulheres	38	9,69	58	16,86
	360	18,87	519	29,11

Número total e taxa de rotatividade por faixa etária*	2023	%	2024	%
Abaixo de 30 anos	156	26,98	257	26,2
Entre 30 e 50 anos	166	8,16	231	9,6
Acima de 50 anos	38	4,51	31	4,7
	360	39,65	519	40,5

* Considerando a média de colaboradores por faixa etária no período.

2023 de 1º de abril de 2023 a 31 de março de 2024;
2024 de 1º de abril de 2024 a 31 de março de 2025.

(GRI 102-41)

LIVRE ASSOCIAÇÃO

A empresa garante o exercício total da liberdade sindical e do direito à negociação coletiva, respeitando a liberdade individual para se associar a sindicatos e entidades profissionais. Os acordos coletivos firmados são seguidos rigorosamente, demonstrando o compromisso da empresa com o cumprimento das leis trabalhistas. Este compromisso está formalizado no Manual de Integração e no Código de Conduta, documentos disponíveis para todos os colaboradores, promovendo a transparência e a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.



REMUNERAÇÃO IGUALITÁRIA

(GRI 202-1, 405-2)

Todos os colaboradores recebem uma remuneração padronizada, alinhada à estratégia e ao equilíbrio interno, respeitando tanto os limites da política financeira da empresa quanto o acordo coletivo de trabalho. Para garantir competitividade e equidade no mercado, a Usina Alta Mogiana utiliza consultores especializados que conduzem pesquisas salariais no setor. O menor salário pago pela empresa é 28,06% superior ao salário mínimo nacional. A política salarial é uniforme, assegurando justiça e igualdade, sem discriminação de salários por gênero ou área de atuação.



PPR

O Programa de Participação nos Resultados define objetivos que permitem recompensar os colaboradores com até 220 horas por ano, promovendo uma integração completa entre capital e trabalho.



Valor distribuído, em milhares de reais.

2022 de 1º de abril de 2022 a 31 de março de 2023;
 2023 de 1º de abril de 2023 a 31 de março de 2024.
 2024 de 1º de abril de 2024 a 31 de março de 2025.

CAPACITAÇÕES INTERNAS

Criar uma cultura organizacional voltada para o desenvolvimento humano implica em comprometer-se com a oferta de melhores oportunidades profissionais. Isso abrange o aprimoramento constante das habilidades técnicas e a ampliação do conhecimento dos colaboradores, fortalecendo não apenas as competências individuais, mas também o potencial coletivo da empresa. Com programas de capacitação bem estruturados e incorporados ao dia a dia, a empresa promove uma cultura de aprendizado que prepara os colaboradores tanto para suas funções atuais quanto para oportunidades futuras.



CULTIVANDO LIDERANÇAS TRANSFORMADORAS

Estimular o desenvolvimento pessoal e adotar um estilo de liderança que incentive o engajamento, a produtividade e a excelência no desempenho são essenciais. Todos os anos, a equipe de gestão se reúne para realinhar estratégias e enfrentar os desafios dos futuros períodos produtivos. Essas reuniões também têm o propósito de celebrar as metas atingidas e promover motivação alinhada, visando uma evolução contínua e significativa.



EDUCAÇÃO CORPORATIVA

A Educação Corporativa é uma estratégia destinada a assegurar o aprendizado e o crescimento constante dos colaboradores. Essa metodologia busca alinhar as competências dos funcionários com os valores e princípios da empresa. O foco principal é promover a gestão do conhecimento, atendendo às demandas específicas do mercado e complementando a formação acadêmica tradicional proporcionada pelas instituições de ensino.

JOVENS TALENTOS

A colaboração entre a Usina Alta Mogiana e o SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial tem se revelado extremamente vantajosa, desempenhando um papel crucial no avanço profissional dos colaboradores.

O programa de aprendizagem é elaborado para acompanhar o desenvolvimento das habilidades técnicas dos alunos, proporcionando um ambiente prático e desafiador que incentiva o aprimoramento contínuo e a aplicação eficaz de seus conhecimentos.

Essa parceria oferece aos alunos a chance de aprender e aplicar técnicas avançadas em diversos cursos voltados para a manutenção industrial. No campo da tecnologia da informação, o curso é estruturado para capacitar futuros profissionais com competências essenciais para o desenvolvimento de sistemas.

Nos cursos de manutenção de veículos pesados, os alunos recebem instrução sobre manutenção preventiva e corretiva. Eles são treinados para utilizar ferramentas e equipamentos de forma segura e eficiente, sendo preparados para atender às demandas específicas do setor com competência e confiabilidade.



CURSOS DE APRENDIZAGEM - EM PARCERIA COM O SENAI

ASSISTENTE ADMINISTRATIVO E DE ALMOXARIFADO	16 VAGAS
DESENVOLVIMENTO DE SISTEMAS (TI)	16 VAGAS
MANUTENÇÃO DE MÁQUINAS INDUSTRIAS	20 VAGAS
MECATRÔNICA AUTOMOTIVA	16 VAGAS
TÉCNICO ELETROELETRÔNICO	16 VAGAS

PARCERIA COM O SENAI – CLASSE DESCENTRALIZADA

Em 05 de julho de 2024, a Usina Alta Mogiana participou da inauguração oficial da Classe Descentralizada do SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial) em São Joaquim da Barra/SP. O marco foi viabilizado por meio de uma parceria entre a Prefeitura Municipal, CIESP, SENAI e indústrias locais, incluindo a Alta Mogiana, que contribuíram para a criação da infraestrutura necessária ao oferecimento de aulas teóricas e práticas de diversos cursos profissionalizantes.

A iniciativa tem como objetivo ampliar a formação de mão de obra técnica e qualificada, especialmente entre jovens da região, gerando benefícios duradouros para o município e fortalecendo o desenvolvimento socioeconômico local. Além disso, a iniciativa auxilia as empresas a se adaptarem às novas tecnologias, promovendo inovação e maior competitividade no setor industrial.



APRENDIZADO E INCLUSÃO

O Curso de Assistente Administrativo e de Almoxarifado foi criado especialmente para capacitar Pessoas com Deficiência, atendendo suas necessidades profissionais e promovendo a inclusão no ambiente de trabalho. Esta iniciativa resulta de uma parceria entre a Usina Alta Mogiana e a escola SENAI de Franca “Márcio Bagueira Leal”.

O programa faz parte de uma trilha de aprendizagem humanística que incentiva a cooperação, a produtividade e compartilha histórias de superação, reafirmando o compromisso da empresa com a diversidade. Este projeto pioneiro é um marco na região, estabelecendo um modelo de inclusão e desenvolvimento profissional.

PROGRAMAS DE TRAINEE E ESTÁGIO

Estudantes universitários que precisam realizar estágios obrigatórios para concluir seus cursos têm a oportunidade de experimentar a rotina profissional. Em diversas áreas de conhecimento, as empresas proporcionam a chance de adquirir experiências enriquecedoras.

O programa de Trainee é amplamente reconhecido como uma estratégia de sucesso para o desenvolvimento de profissionais. Voltado para alunos que estão no penúltimo ou último ano de diferentes especializações em engenharia, o programa permite que os participantes aprofundem sua compreensão do mercado e apliquem seus conhecimentos em situações práticas.



INDICADORES DE TREINAMENTO

PRINCIPAIS CAPACITAÇÕES <i>por quantidade de colaboradores</i>	2024
882-TRATORISTA I	70
881-AUXILIAR OPERACIONAL I	24
322-MOTORISTA	23
825-OPERADOR DE COLHEDORA DE CANA	12
637-MOVIMENTADOR DE MERCADORIAS	10
902-OPERADOR DE HERBICICLO	9
315-LUBRIF. DE AUTOS E MAQUINAS	8
324-MOTORISTA III	7
528-OPERADOR DE MAQUINAS II	7
812-LIDER DE PRODUCAO AGRICOLA	6
184-AUXILIAR DE ALMOXARIFADO	3
982-ANALISTA DE PCM JR	3
274-ENCANADOR I	3
928-ENCARREGADO DE MANUTENCAO AUTOMOTIVA	3
278-OFICIAL PEDREIRO	3
487-AUX. DE MANUTENCAO MECANICA	3
929-ENC. DE PRODUCAO AGRICOLA	2
880-AUXILIAR DE OPERACOES AGRICOLAS	2
709-ANALISTA DE SISTEMA DE GESTAO JR	2
314-LAVADOR	2
566-MOTORISTA ADMINISTRATIVO	2
191-AUXILIAR DE EXPEDICAO	2
685-ALMOXARIFE	2
215-VIGIA	2
781-AUX. DE LUBRIFICADOR DE AUTOS E MAQUINAS	2
338-OPERADOR DE EMPILHADEIRA	2
421-ENC. DE PRODUCAO	2

INDICADORES DE TREINAMENTO

PRINCIPAIS CAPACITAÇÕES <i>por quantidade de colaboradores</i>	2024
591-TEC. DE SEC.DO TRABALHO JR	2
856-ANALISTA ADM. DE MANUTENCAO AUTOMOTIVA PL	1
997-OPERADOR DE MAQUINAS II	1
1064-GERENTE DE GESTAO DE PESSOAS	1
535-AUX. TECNICO EM AUTOMACAO	1
262-MECANICO I	1
346-ASSISTENTE DEPTO PESSOAL JUNIOR	1
1036-REGIONAL TECNICO AGRONOMICO	1
573-AUX. TEC. AGRONOMICO	1
300-AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
363-ENCARREGADO DE CONSTRUCAO CIVIL	1
798-ANALISTA DE ALMOXARIFADO JR	1
962-SUPERVISOR DE PRODUCAO JR	1
264-ASSISTENTE TECNICO	1
303-MECANICO AUTOS E MAQUINAS	1
876-BORRACHEIRO II	1
369-MECANICO II	1
270-MECANICO	1
1061-ENCARREGADO DE SEGURANCA PATRIMONIAL	1
1071-COORDENADOR DE D.H.O.	1
740-SOLDADOR	1
232-OPERADOR DE PONTE ROLANTE	1
758-COORDENADOR DE PRODUCAO INDUSTRIAL	1
969-AUX. ADM. DE MANUTENCAO AUTOMOTIVA	1
636-ANALISTA DE SUPORTE JUNIOR	1
304-AUX. MECANICO AUTOS E MAQUINAS	1
246-AUXILIAR DE ELETRICISTA	1
511-AUXILIAR DE REFEITORIO	1

INDICADORES DE TREINAMENTO

2023	2,56 horas-homem
11.373 treinamentos realizados	
2024	
2,96 horas-homem	
11.034 treinamentos realizados	

FORMAÇÃO DE JOVENS	2023	2024
PROGRAMA APRENDIZ	80	80
PROGRAMA TRAINEE	2	2
PROGRAMA ESTÁGIO	13	13

2023 de 1º de abril de 2023 a 31 de março de 2024;
2024 de 1º de abril de 2024 a 31 de março de 2025.



DIVERSIDADE E FORÇA FEMININA

A Usina Alta Mogiana continua a promover uma política forte de valorização da diversidade e do papel das mulheres no ambiente de trabalho. A empresa se destaca ao integrar a força feminina em setores tradicionalmente dominados por homens, como a agroindústria, criando um ambiente inclusivo e acolhedor.

Incentiva-se a participação feminina em todos os níveis, desde a operação de máquinas até funções administrativas e de engenharia, sempre com ênfase na capacitação contínua e no desenvolvimento pessoal. No final deste período, **12** mulheres ocupam posições de liderança. A meta é aumentar em **1%** a participação feminina entre os colaboradores, mantendo o compromisso de oferecer um ambiente de trabalho onde as mulheres são valorizadas e têm oportunidades reais de crescimento.

Em comemoração ao mês das mulheres, a iniciativa "Agora é sobre Elas" promove debates e encontros sobre temas importantes para as mulheres, como saúde mental, autocuidado e igualdade de direitos. O objetivo é valorizar o protagonismo e o empoderamento feminino.



EMPRESA CIDADÃ

(GRI 401-3)

A Usina Alta Mogiana implementa o Programa Empresa Cidadã, estendendo a licença-maternidade. Essa iniciativa prioriza o bem-estar dos funcionários, oferecendo mais tempo para o cuidado e convivência em família. Essa medida reforça os vínculos familiares e promove um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal, além de fornecer suporte nesse período significativo.

Licenças Maternidade e Paternidade	2023	2024
Homens	103	96
Mulheres	7	4
	110	100

2023 de 1º de abril de 2023 a 31 de março de 2024;
2024 de 1º de abril de 2024 a 31 de março de 2025.

(GRI 413-1)

A empresa busca aproximar-se das famílias dos colaboradores, especialmente mulheres das comunidades locais, e mostrar o dia a dia da empresa, reconhecendo a importância de integrar a vida pessoal e profissional. O evento Encontro das Patroas, recebe mães, esposas e companheiras são recebidas com visitas guiadas às instalações, como o parque industrial, oficina automotiva e pátio agrícola, evidenciando os benefícios oferecidos para suas famílias e comunidades. O Programa de Visita Familiar oferece ao colaborador a oportunidade de trazer sua família para conhecer a empresa, estreitando laços em uma experiência segura e confortável, que ressalta o interesse da empresa em proporcionar um ambiente aberto e inclusivo.





Saúde e Segurança

OBJETIVOS
DE DESENVOLVIMENTO
SUSTENTÁVEL



PRINCIPAIS ATENDIMENTOS EM SAÚDE <i>por quantidade de beneficiados</i>	2023	2024
Palestras e Treinamentos on-line	8.977	18.548
Consultas Ambulatoriais	5.242	5.187
Exames Ocupacionais	5.155	5.873
Atendimentos Médicos	3.473	3.141
Atendimentos em Gestão de Benefícios	3.400	17.467
Atendimentos Odontológicos Gratuitos	2.974	2.546
Vacinação contra Gripe	2.220	1.536
Programa Quali Vida	569	611
Treinamentos em Primeiros Socorros	468	515
Cestas Básicas	199	265
Kits de Bebê	77	101
Curso de Gestantes	40	30

2023 de 1º de abril de 2023 a 31 de março de 2024;
2024 de 1º de abril de 2024 a 31 de março de 2025.



BEM-ESTAR DOS COLABORADORES

A Usina Alta Mogiana destaca-se por priorizar a preservação da saúde e o bem-estar de suas equipes. O compromisso com a prevenção e promoção da saúde transcende a reação a doenças ocupacionais ou acidentes, focando na mitigação contínua dos riscos no ambiente de trabalho.

Atualmente, todas as áreas e atividades estão dentro do escopo do sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho, assegurando que todos os colaboradores e locais de trabalho estejam totalmente cobertos para garantir a conformidade e a proteção integral.

Essa abordagem proativa não apenas assegura o cumprimento das normas, mas também promove uma melhoria significativa na qualidade de vida dos colaboradores, reforçando o compromisso da empresa com práticas sustentáveis e responsáveis no cuidado com sua equipe.



MEDICINA DO TRABALHO

A Alta Mogiana oferece atendimento médico com profissional em carga horária integral, garantindo um monitoramento mais rigoroso dos exames e relatórios exigidos. De forma preventiva, realiza orientações quinzenais sobre temas relevantes no “Cantinho da Saúde”.

Entre 01 de abril de 2024 a 31 de março de 2025 foram realizados **5.873** exames ocupacionais, incluindo admissões, periódicos, mudanças de risco ocupacional, retorno ao trabalho e demissões. Atualmente realizamos também Monitoração Pontual, determinada pela NR 07, que são exames exigidos por contato com produtos químicos; foram **1.098** atendimentos realizados com este objetivo.

A empresa cumpre integralmente a Resolução 2.376/24 do CFM, garantindo que seus serviços de saúde estejam registrados no CRM e cumprindo as obrigações de reporte ao eSocial, alinhada aos princípios de transparência e responsabilidade social.





QUALI VIDA

O Programa Quali Vida Alta Mogiana supervisiona colaboradores com hipertensão e diabetes, começando pelo primeiro exame ocupacional anual. O objetivo é a prevenção, permitindo diagnósticos precoces e evitando complicações futuras, mesmo em casos assintomáticos. A meta é alcançar 75% ou mais dos colaboradores do programa; ao detectar alterações na pressão arterial e na glicemia, são oferecidas orientações e acompanhamentos. Com base no diálogo e no monitoramento constante, o programa colabora na adequação de medicações, promoção da saúde e melhoria da qualidade de vida dos colaboradores.

CONSERVAÇÃO AUDITIVA

O Programa de Conservação Auditiva é uma iniciativa em constante evolução, que integra medidas de proteção tanto coletivas quanto individuais, além de monitorar os colaboradores através de exames audiométricos regulares. Realizado anualmente desde 2011, seu objetivo é preservar a saúde auditiva e evitar perdas auditivas causadas por ruído.

Os exames englobam avaliações periódicas, admissionais, demissionais, mudanças de risco ocupacional e também por solicitação. Ademais, o programa inclui a coleta de indicadores e estudos que visam melhorar os processos e o atendimento, assegurando uma abordagem eficaz na preservação da audição. Para promover a prevenção da perda auditiva, são realizadas diversas orientações, como no Dia Mundial da Audição e a Semana da Saúde.

(GRI 403-6, 403-10)

GESTÃO DE BENEFÍCIOS

A Usina Alta Mogiana oferece um serviço de saúde de excelência, com atendimento humanizado, através de seu Departamento de Gestão de Benefícios. Disponibiliza consultórios médicos de clínica geral, pediatria, ginecologia/obstetrícia e odontologia, garantindo consultas preventivas gratuitas para colaboradores e dependentes em São Joaquim da Barra. Além disso, auxilia na gestão de convênios de saúde, oferecendo atendimento de qualidade a preços acessíveis, abrangendo diversos serviços médicos e terapêuticos. A meta é atender 97% ou mais das solicitações internas gratuitamente.

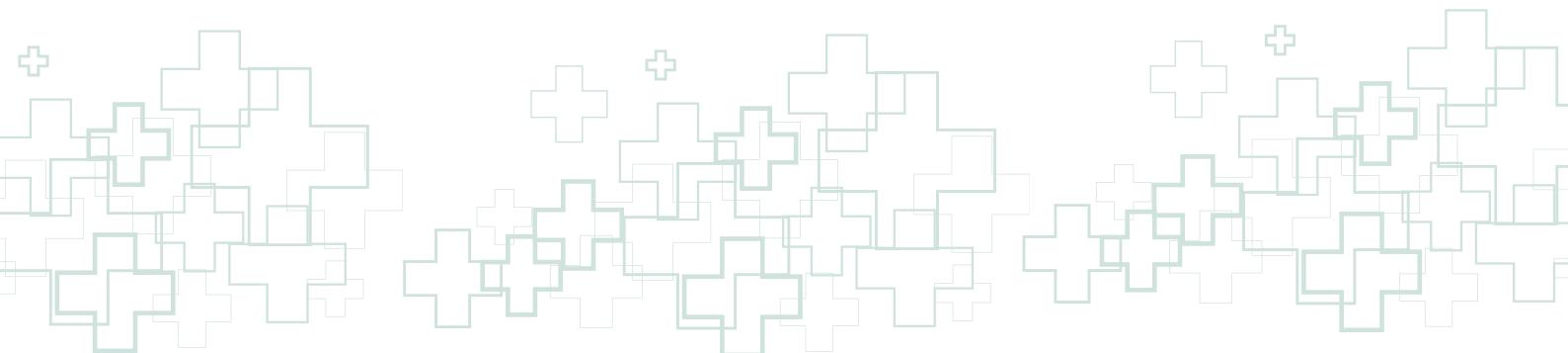
REAÇÃO

Desenvolvido para fomentar a saúde no ambiente de trabalho, o programa tem como foco enfrentar a obesidade entre os funcionários através de uma abordagem integrada. Ele disponibiliza consultas médicas, apoio em nutrição, acompanhamento psicológico e atividades físicas em grupo, visando estimular a adoção de estilos de vida saudáveis e elevar a qualidade de vida. São organizadas palestras, consultas individualizadas, monitoramento da saúde e encaminhamentos para especialistas, além de promover a conscientização sobre alimentação saudável e redução do sedentarismo.



SAÚDE DA GESTANTE E DO BEBÊ

A empresa disponibiliza um Curso para Gestantes, proporcionando orientações sobre saúde materna, amamentação e cuidados com o bebê, reafirmando seu compromisso com o bem-estar das famílias. O pré-natal é oferecido com o acompanhamento de uma equipe técnica qualificada. Ademais, quando os filhos dos colaboradores nascem, a família recebe um kit contendo itens essenciais como mamadeira, banheira, fraldas e produtos de higiene.



(GRI 401-2)

BENEFÍCIOS PARA COLABORADORES

em jornada de tempo integral



- 🕒 ASSISTÊNCIA MÉDICA: CUIDADOS PARA COLABORADORES E SEUS DEPENDENTES;
- 🦷 ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA: TRATAMENTOS ODONTOLÓGICOS BÁSICOS PARA MANTER UM SORRISO SAUDÁVEL;
- 💳 CARTÃO ALIMENTAÇÃO: PARA AJUDAR NAS DESPESAS ALIMENTARES DO DIA A DIA;
- 💳 CARTÃO REFEIÇÃO: REMUNERAÇÃO QUE PERMITE AOS COLABORADORES FAZER SUAS REFEIÇÕES EM RESTAURANTES;
- 🏥 PLANO DE SAÚDE;
- 📈 PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR): COMPARTILHA OS RESULTADOS POSITIVOS DA EMPRESA;
- 📚 BIBLIOTECA USINA DO SABER: ACESSO A UMA BIBLIOTECA INTERNA PARA PROMOVER O APRENDIZADO CONTÍNUO;
- 🚌 TRANSPORTE COLETIVO GRATUITO: FACILITAMOS O DESLOCAMENTO AO FORNECER TRANSPORTE PARA O TRABALHO;
- 🎓 EDUCAÇÃO CORPORATIVA: INVESTIMOS NO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL POR MEIO DE PROGRAMAS DE TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO;
- 🤝 CONVÉNIOS COM INSTITUIÇÕES DE ENSINO;
- ฿ SUBSÍDIO EDUCACIONAL: INCENTIVAMOS O APRENDIZADO CONTÍNUO, FORNECENDO APOIO FINANCEIRO PARA CURSOS E ESPECIALIZAÇÕES;
- 🛡️ SEGURO DE VIDA;
- 👶 CURSO PARA GESTANTES E KIT MATERNIDADE: CURSO PREPARATÓRIO E UM KIT MATERNIDADE ESPECIAL;
- 💡 BENEFÍCIOS INTERNOS ESPECÍFICOS: ADAPTADOS À POLÍTICA INTERNA PARA PROMOVER O BEM-ESTAR DOS COLABORADORES.

SISTEMA DE GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

O sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho (SST) é elaborado para assegurar a proteção e o bem-estar dos colaboradores, além de garantir a conformidade com as normas regulamentadoras. Os principais componentes desse sistema incluem:

- Política de SST;
- Identificação de Perigos e Avaliação de Riscos;
- Treinamento e Capacitação;
- Comunicação e Relato de Incidentes;
- Investigação de Incidentes;
- Monitoramento e Melhoria Contínua.

Em atendimento aos requisitos da norma ISO 45001, o índice de conformidade legal em auditorias deve ser igual ou superior a 92%, e pelo menos 15 oportunidades de melhorias devem ser implementadas como eficazes anualmente. Este sistema visa criar um ambiente de trabalho seguro, minimizar riscos e promover a saúde e segurança dos colaboradores de maneira proativa e contínua, com o registro e monitoramento das medidas de controle.



ANÁLISES E INSPEÇÕES

A equipe do SEST - Serviço Especializado em Segurança do Trabalho realiza análises para identificar perigos em operações, produtos e serviços, levando em consideração riscos de agentes químicos, ruído, vibração e ergonomia. Por meio de observação comportamental e inspeções de área, são feitas avaliações periódicas para gerenciar novos riscos de forma adequada. A meta é que as inspeções de segurança atinjam 85% ou mais de conformidade.

O diálogo aberto com colaboradores e fornecedores é prioritário, buscando alinhar práticas de saúde e segurança de maneira rotineira. Todas as ações promovem a proximidade da equipe técnica com os processos operacionais, contribuindo para o desenvolvimento comportamental e da cultura de segurança.

(GRI 403-4, 403-7)

BRIGADA DE EMERGÊNCIA

Formada por colaboradores de diferentes setores, a Brigada de Emergência é composta por profissionais altamente capacitados para responder rapidamente e de forma eficiente a situações de risco. Esses colaboradores recebem treinamento intensivo em evacuação segura, primeiros socorros e combate a incêndios, tornando-se aptos a agir em cenários que possam comprometer a segurança de pessoas e das instalações industriais.

2023	2024
131 brigadistas	141 brigadistas
67 horas de treinamento	96 horas de treinamento

Além disso, a Brigada realiza simulações periódicas para aprimorar as respostas a possíveis incidentes, assegurando que a empresa mantenha um ambiente de trabalho seguro e protegido. A excelência na formação dos brigadistas reflete o compromisso da empresa com a integridade e o bem-estar de todos.



DIÁLOGO DIÁRIO DE SEGURANÇA

O Diálogo Diário de Segurança (DDS) é uma prática essencial que evoluiu para atender às necessidades atuais.

Conduzido pelos gestores, este encontro breve com as equipes é dedicado a discutir temas ligados à segurança, saúde e prevenção de riscos diários.

Durante essas reuniões, são exploradas práticas seguras e condições de trabalho, promovendo um ambiente onde a troca de ideias e experiências fortalece a cultura de segurança e o bem-estar coletivo.



2023	2024
1887 DDS registrados	2022 DDS registrados

2023 de 1º de abril de 2023 a 31 de março de 2024;
2024 de 1º de abril de 2024 a 31 de março de 2025.

(GRI 403-7)

CIPA

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio é formada por colaboradores escolhidos pelos próprios colegas e por representantes indicados pela empresa. Sua atuação é fundamental para reconhecer riscos, propor melhorias e fortalecer a prevenção no ambiente de trabalho. Entre suas principais atribuições está a promoção da conscientização, com destaque para as ações e atividades realizadas durante a SIPAT, que reforçam a cultura de segurança e respeito no dia a dia.



SIPAT

A Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho é realizada anualmente com o objetivo de conscientizar e envolver os colaboradores na adoção de práticas voltadas à segurança e à saúde. Ao longo da SIPAT, foram trabalhados temas essenciais como percepção de riscos, cuidados com as mãos, ergonomia, prevenção ao assédio e atenção à saúde mental, reforçando a importância do bem-estar no ambiente de trabalho.

ANOS SEM ACIDENTES

Diversos setores vêm se destacando no programa que reconhece e premia os colaboradores pelo tempo alcançado sem a ocorrência de acidentes com afastamento. Os resultados obtidos são expressivos e refletem o empenho contínuo das equipes em seguir práticas seguras, adotar comportamentos preventivos e fortalecer a cultura de segurança no ambiente de trabalho.

Sistemas Elétricos	29 anos
Aplicação de Herbicida	29 anos
Refeitório	22 anos
Posto de Abastecimento	18 anos
Medicina do Trabalho	18 anos
Almoxarifado Automotivo	18 anos
Gestão de Infraestrutura	17 anos
Construção Civil	17 anos
Utilidades Agrícolas	15 anos
Automação Industrial	15 anos

EM 31/MAR/2025

(403-2, 403-9)

ÍNDICES DE SEGURANÇA OCUPACIONAL	2023			2024		
	MULHERES	HOMENS	TOTAL	MULHERES	HOMENS	TOTAL
Número de horas trabalhadas	44	44	44	44	44	44
Base de número de horas trabalhadas	770.903	6.914.472	7.685.375	800.603	7.096.103	7.896.706
Número de mortes resultantes de lesões relacionadas ao trabalho	0	0	0	0	0	0
Taxa de fatalidades resultantes de lesões relacionadas ao trabalho	0	0	0	0	0	0
Número de lesões graves relacionadas ao trabalho (exclui mortes)	0	15	15	2	21	23
Taxa de lesões graves relacionadas ao trabalho (exclui mortes)	0,00%	2,17%	1,95%	2,50%	2,96%	2,91%
Número de lesões registradas relacionadas ao trabalho (exclui mortes)	0	15	15	9	63	72

2023 de 1º de abril de 2023 a 31 de março de 2024;
2024 de 1º de abril de 2024 a 31 de março de 2025.





Sustentabilidade

OBJETIVOS
DE DESENVOLVIMENTO
SUSTENTÁVEL



(GRI 102-16, GRI 102-11, 307-1, 308-1, 308-2)

POLÍTICA DE SUSTENTABILIDADE

“Proteger o meio ambiente através de práticas voltadas para o desenvolvimento sustentável, como a prevenção à poluição pela identificação e controle de impactos ambientais, decorrentes da atividade econômica desenvolvida nas nossas áreas de domínio e naquelas realizadas em áreas de concessão, comprometendo-nos a proteger nestas, as áreas de alto valor de conservação e respeitando os direitos sobre a terra.”

POLÍTICA DE SUSTENTABILIDADE
Diretrizes

Proteger o meio ambiente através de práticas voltadas para o desenvolvimento sustentável, como a prevenção à poluição pela identificação e controle de impactos ambientais, decorrentes da atividade econômica desenvolvida nas nossas áreas de domínio e naquelas realizadas em áreas de concessão, comprometendo-nos a proteger nestas, as áreas de alto valor de conservação e respeitando os direitos sobre a terra.

Proteger e ressibilitar a biodiversidade e os serviços ecológicos, por meio do desenvolvimento de maneiras que garantam o aumento do estabelecimento ambiental, incentivando a participação de órgãos de prevenção e que combatam as alterações ambientais e evitam, como em áreas de preservação de patrimônio natural, elas que contenham espécies relevantes para a biodiversidade nacional e global.

Identificar, antecipadamente, os impactos sociais negativos causados por nossas operações de cultivo de cana-de-açúcar, indústria e de logística, para evitá-los, preveni-los e mitigá-los sobre a diversidade, segurança e bem-estar social e preservar a biodiversidade.

Financeiramente, potencializar os impactos positivos destas operações, por meio de programas e ações sociais em parceria com instituições públicas, privadas e a sociedade civil, promovendo engajamento e contato, frequente, proativo e transparente, com as partes interessadas.

Ter os direitos humanos da ONU como Princípios Orientadores para a Usina Alta Mogiana, bem como os demais compromissos, nacionais e internacionais, que trazem diretrizes sobre o tema.

Aplicar a responsabilidade social e seu investimento social privado com foco nas comunidades onde atua e associar com os temas de desigualdade e melhoria social, implementando as capacidades de planejamento e gestão pública participativa em direção ao desenvolvimento sustentável, educação, meio ambiente e cultura, fomentando a participação da comunidade, respeitando os direitos e a cultura local.

Assegurar para que o nosso crescimento seja orientado para o desenvolvimento econômico, a sustentabilidade ambiental e a justiça social, considerando os impactos e externalidades dos negócios, respeitando e garantindo os direitos trabalhistas dos colaboradores.

Garantir um ambiente de trabalho seguro para nossos colaboradores, a fim de evitar lesões e doenças ocupacionais, aplicando as melhores práticas de segurança e saúde ocupacional, evitando todos os efeitos na criação de perigos e redução de riscos em todos os ambientes de trabalho.

Inovar e buscar soluções positivas para a natureza, trabalhando, ativamente, para que os valores ambientais estejam inseridos nas nossas decisões estratégicas e econômicas, levando em consideração temas como economia de baixo carbono, uso racional da água, diversidade e outros.

Considerar os impactos ambientais nas operações da Usina Alta Mogiana, bem como os prazos de investimento alinhados com os objetivos de longo prazo, adotados por nós e conhecidos, de forma atualizada, nossas emissões de gases de efeito estufa, buscando, constantemente, a sua redução.

Garantir a transparência e confiabilidade nos dados que orientam as tomadas de decisões, em conjunto com a ciência e parâmetros reconhecidos e, quando necessário, promover a verificação da integridade dos dados por auditoria de terceiros.

Cuidar para que nossas afirmações nas abordagens de comunicação da Sustentabilidade, internas ou externas, sejam mensagens corretas, precisas e pautadas somente pelo desempenho e práticas, de fato, mantidas em nossa empresa.

Promover a transparência nos relacionamentos com as partes interessadas, de forma a prevenir o nosso envolvimento em operações irregulares, corrupções e/ou fraudes.

Moio de 2023



CLIQUE PARA LER NA ÍNTEGRA

Em 2024, a Usina manteve implementada sua Política de Sustentabilidade abrangente, reforçando seu compromisso com as demandas sociais sem comprometer as gerações futuras. A política destaca a importância de equilibrar os três pilares da sustentabilidade — social, econômico e ambiental — em todas as práticas da empresa, visando não apenas atender, mas também superar os padrões estabelecidos.

Embora o princípio da precaução não seja adotado formalmente, a empresa desenvolveu diversos procedimentos para evitar ou mitigar incidentes, com documentação focada na prevenção e remediação de danos ambientais, incluindo a contratação de fornecedores e prestadores de serviços.

A Usina Alta Mogiana cumpre integralmente as exigências legais e mantém todas as autorizações ambientais necessárias às suas operações, abrangendo desde a implantação e manutenção das instalações até os processos produtivos e o manejo dos subprodutos.

Esse compromisso garante o atendimento rigoroso às normas vigentes e reforça a atuação da empresa alinhada aos princípios do desenvolvimento sustentável.

RESPEITO À TERRA

A Usina Alta Mogiana tem conquistado respeito ao alinhar responsabilidade ambiental e social em seus processos agrícolas. A adoção de práticas como a colheita mecanizada, preparo de solo reduzido em **100%** das áreas de plantio e ações de recuperação da vegetação nativa, se tornaram essenciais para garantir uma agricultura sustentável, fortalecendo o compromisso da empresa com o meio ambiente e a comunidade.



UTILIZAÇÃO DE SUBPRODUTOS INDUSTRIALIS

A vinhaça e a torta de filtro, ricos em nutrientes, são utilizados como fontes de matéria orgânica, aumentando a vida microbiológica do solo e permitindo a disponibilização gradual de nutrientes. O uso destes subprodutos orgânicos tem como objetivo suprir a demanda nutricional da cana de açúcar, reduzindo a utilização de adubos minerais.

A adubação com torta de filtro abrange **58%** da área total de plantio, enquanto a aplicação localizada de vinhaça é realizada em mais de **90%** da área de cana-soca. Essas práticas são conduzidas em conformidade com o PAV – Plano de Aplicação de Vinhaça e atendem às demais normativas vigentes que regulamentam o uso desses subprodutos, garantindo segurança ambiental e eficiência agronômica.



No que se refere ao uso da água, a Área Agrícola utiliza sistemas de irrigação por aspersão e por gotejamento, ambos consolidados em suas operações. A irrigação por gotejamento, reconhecida pela alta eficiência, permite a aplicação direta de água na zona radicular das plantas, promovendo o uso racional de recursos hídricos e nutrientes.

Esse sistema contribui para a redução do desperdício de água, o controle de plantas daninhas, a viabilização da fertirrigação, o uso de água reciclada, a prevenção de doenças foliares e a adaptação a diferentes tipos de solo. Além disso, proporciona maior uniformidade na distribuição da água, redução de custos operacionais e aumento da produtividade por hectare.

COLHEITA SUSTENTÁVEL

Na Usina Alta Mogiana, a colheita mecanizada é aplicada em todas as áreas de cultivo, trazendo ganhos expressivos em termos de eficiência e sustentabilidade. Ao substituir o método de corte manual, que exigia a queima controlada, a mecanização ajudou a diminuir a emissão de gases poluentes, além de preservar a biodiversidade e melhorar a qualidade do solo. O uso de equipamentos avançados com tecnologias integradas contribui para a otimização do consumo de recursos e o aumento da produtividade, ao mesmo tempo que minimiza o impacto ambiental.



A empresa tem se empenhado na redução do consumo de diesel durante a colheita da cana, por meio da adoção de Tecnologias Embarcadas que aprimoraram a eficiência das máquinas. Dentre as soluções implementadas, destacam-se o uso de um software de apoio ao motorista e o controle otimizado da rotação do extrator primário, que, quando ajustados adequadamente, diminuem o consumo de combustível, visto que o extrator primário é responsável por uma parte significativa do consumo total de diesel. Além disso, a Usina Alta Mogiana tem investido no treinamento contínuo das equipes operacionais, proporcionando aos profissionais a oportunidade de aprender a manusear e controlar as ferramentas de maneira eficaz. Essa abordagem não só contribui para a redução do consumo de diesel e o aumento da eficiência operacional, mas também assegura que as atividades de colheita sejam realizadas com responsabilidade ambiental e social.

ROTAÇÃO DE CULTURAS

A rotação de culturas é uma técnica que consiste em alternar diferentes espécies vegetais em uma mesma área de cultivo. Quando bem planejado, esse sistema melhora as propriedades físicas, químicas e biológicas do solo, contribui para o controle de plantas daninhas, doenças e pragas, além de repor matéria orgânica e proteger o solo contra condições climáticas adversas. Em algumas áreas, a adubação verde é realizada com o plantio de crotalária e braquiária, por exemplo. A alta produtividade da soja, nesse modelo, coloca a Usina Alta Mogiana entre os maiores produtores da região.



INSUMOS BIOLÓGICOS

A utilização de insumos biológicos desde o plantio da cana-de-açúcar promove uma agricultura mais sustentável, melhorando a qualidade do solo e aumentando a eficiência no uso de nutrientes. Compostos por microrganismos benéficos, esses insumos aumentam a microbiota do solo, tornando o cultivo de cana mais sustentável e economicamente vantajoso a longo prazo.

O manejo integrado de pragas visa reduzir o uso de defensivos químicos, priorizando controles biológicos. As metas de utilização são de **50%** ou mais para os insumos de plantio e 30% ou mais para o controle de broca da cana, focando na saúde do ecossistema agrícola. O uso de drones permite a aplicação precisa de maturadores, herbicidas e controle de pragas, reduzindo consideravelmente o uso de defensivos agrícolas. As aplicações são direcionadas diretamente ao alvo, evitando a pulverização em áreas totais, tornando o processo mais eficiente e sustentável.



CONECTIVIDADE E INTELIGÊNCIA

A mecanização e automação estão presentes em todas as fases do campo, desde o plantio das mudas até a fertirrigação e a colheita. Esses investimentos abordam aspectos ambientais, sociais e de governança corporativa, sendo aplicados continuamente na rotina agrícola. O uso de tecnologia no campo proporciona maior eficiência, produtividade e sustentabilidade no processo de cultivo.

O Programa de Conectividade no Campo levou internet a áreas rurais, cobrindo mais de **80%** da área cultivada no 4G e **91%** no 3G. Essa iniciativa tem impulsionado a modernização da agricultura, permitindo o uso de tecnologias avançadas para monitoramento e gestão das lavouras, além de facilitar a comunicação e o compartilhamento de dados.

Toda a automação no Centro de Controle Operacional Industrial (CCO) e as estratégias do Centro de Inteligência Agrícola (CIA) são essenciais para otimizar recursos e aumentar a eficiência no campo. Com o intuito de seguir implementando inovações no desenvolvimento agronômico, a Usina Alta Mogiana investe em tecnologias como a agricultura de precisão, que direciona a aplicação de insumos, aumentando a produtividade e reduzindo custos.

MANUTENÇÃO AUTOMOTIVA

A Oficina Automotiva ocupa uma área total de **51 mil m²**, sendo mais de **14 mil m²** cobertos para a manutenção da frota, com a meta de garantir a disponibilidade da frota própria acima de 85%. Inaugurada em 2009, a estrutura é cercada por canaletas coletoras de efluentes, que direcionam os resíduos para cinco conjuntos subterrâneos de separação de água e óleo.

O “Pit Stop”, inaugurado em dezembro de 2024, ocupa uma área total de **24 mil m²**, sendo **3 mil m²** cobertos, e é destinado ao apoio ágil das atividades de manutenção e operação da frota. O óleo gerado nas atividades e manutenções é enviado para uma caixa coletora e, posteriormente, vendido a empresas homologadas que fazem a destinação correta. A água é tratada na ETAU (Estação de Tratamento de Água Automotiva), sendo preparada para reutilização em outros processos.

Entre os destaques da área, a remonta de óleo hidráulico das colhedoras de cana foi de apenas **0,0134** litros de óleo por tonelada de cana colhida durante o período.

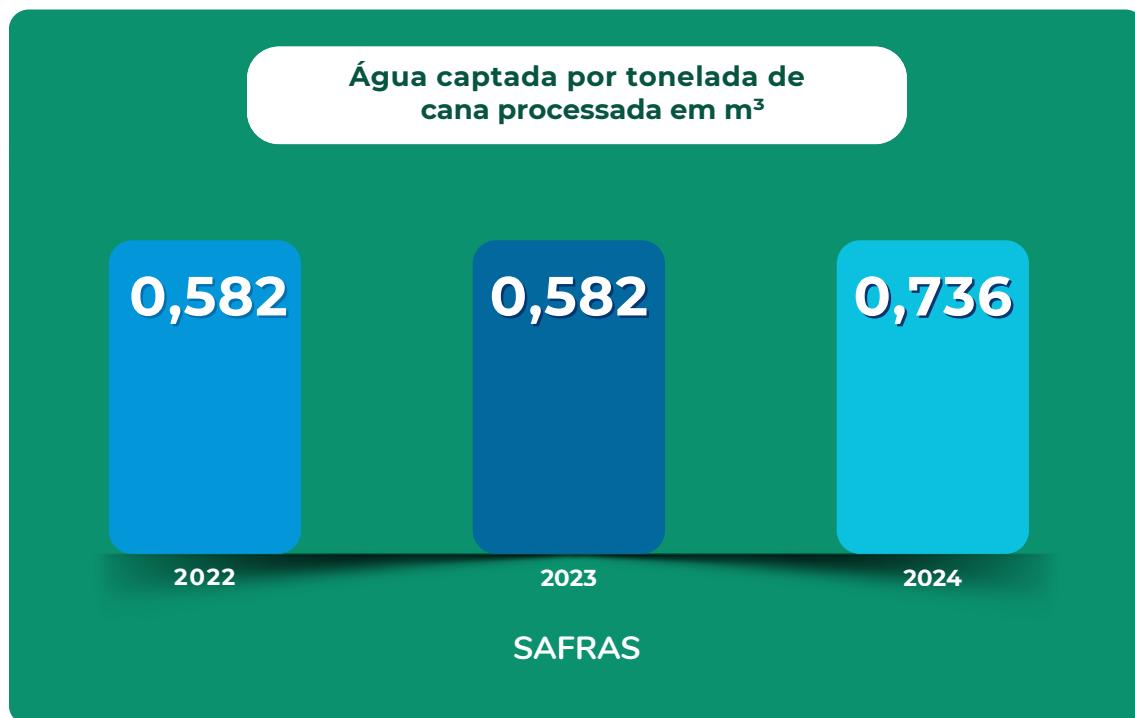
A Manutenção Automotiva também adota práticas sustentáveis, como a coleta seletiva de resíduos, a medição da emissão de fumaça preta nos caminhões da frota, a manutenção contínua dos componentes do sistema de injeção dos motores a diesel, o pós-tratamento de gases e a venda de pneus sucateados para empresas certificadas para destinação.



RECURSOS HÍDRICOS

Localizada na Bacia Hidrográfica dos Rios Sapucaí Mirim/Grande, a empresa adota circuitos fechados e medidas rigorosas de reaproveitamento e redução do consumo de água, monitorando indicadores-chave de desempenho para promover a conscientização e controles para um uso responsável, reconhecendo sua responsabilidade sobre esse recurso compartilhado.

A captação de água ocorre a partir de duas fontes principais: sendo de captação superficial do Rio Sapucaí, controlada por bombas centrífugas e medidores de vazão, e da captação subterrânea do Aquífero Serra Geral e da água condensada da própria cana-de-açúcar. A água captada passa pela Estação de Tratamento de Água (ETA) antes de ser utilizada na indústria, e o programa de monitoramento preventivo assegura a qualidade e conformidade com as normas ambientais.



Com o uso de sistemas de circuito fechado, práticas sustentáveis e o monitoramento do consumo, foi alcançada uma excelente relação para a taxa de água utilizada por tonelada de cana moída, ao longo das últimas safras.

O descarte da água é realizado de forma sustentável através de um sistema de tratamento, que possibilita a reutilização da água tratada no processo industrial, com o excedente sendo direcionado à irrigação agrícola.

Os efluentes domésticos gerados na Alta Mogiana são tratados pela própria Estação de Tratamento de Esgoto (ETE), que recebe resíduos dos sanitários, refeitórios e escritórios, com capacidade para processar cerca de **10 m³** por hora.

A ETE tem como objetivo a remoção de sólidos, a redução da demanda bioquímica de oxigênio (DBO), de substâncias químicas indesejáveis e a eliminação de micro-organismos patogênicos, garantindo o cumprimento das normas ambientais para reintegração dos efluentes às águas residuárias e reutilização na irrigação. Quando necessário, o material decantado é retirado por empresa licenciada para destinação final.



Para garantir a realização desses e outros controles, o COI - Centro de Operações Industriais se destaca pelo alto desempenho, utilizando os melhores equipamentos e recursos disponíveis no mercado.

Com equipes dedicadas e bem treinadas, o índice de disponibilidade geral da indústria supera a meta de **98%**, estabelecida para o período, abrangendo desde as moendas até as áreas de produção de açúcar e etanol.

CONSUMO INTERNO DE ENERGIA

A Usina Alta Mogiana gera **100%** de sua energia elétrica a partir do bagaço de cana-de-açúcar, garantindo uma fonte limpa e renovável. O consumo interno, em toda a área industrial, é realizado de forma consciente e racional, promovendo a eficiência e sustentabilidade dos processos, além de refletir o recente aumento na produção.

SAFRA 2022	SAFRA 2023	SAFRA 2024
159.174	202.704	325.845
MWH	MWH	MWH



SISTEMA FOTOVOLTAICO

O uso consciente de energia elétrica também se aplica ao escritório urbano da empresa. Desde outubro de 2022, a Usina Alta Mogiana opera um sistema fotovoltaico com **150** placas solares e potência instalada de **82,5 kW**. O sistema gera energia elétrica a partir da captação da radiação solar, abastecendo em baixa tensão os prédios da Gestão de Benefícios, Gestão de Pessoas e Garagem, promovendo eficiência energética e sustentabilidade.



QUALIDADE DO AR

Com participação ativa no setor sucroenergético, a empresa se compromete com a transição para fontes de energia limpa e é certificada pelo RenovaBio, o que possibilita a emissão de créditos de descarbonização originados da produção de etanol, contribuindo para uma matriz energética mais sustentável. As condições climáticas impactam diretamente o planejamento estratégico da Usina Alta Mogiana, influenciando tanto a produção agrícola quanto os processos produtivos, exigindo, portanto, monitoramento contínuo.

Atualmente, a empresa utiliza diesel S10 em toda a sua frota a diesel, com menor teor de enxofre do que o diesel S500, o que reduz consideravelmente as emissões de poluentes, como dióxido de enxofre e material particulado, melhorando a qualidade do ar e beneficiando a saúde pública. Além disso, favorece o desempenho de tecnologias de controle de emissões e prolonga a vida útil dos motores, promovendo uma mobilidade mais limpa e sustentável.

No período de referência deste relatório, a Usina Alta Mogiana (UAM) concluiu a consolidação dos dados do Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) referentes à safra 2024, em conformidade com as diretrizes do Programa Brasileiro GHG Protocol.

As informações ainda não estão sendo reportadas externamente, uma vez que o foco institucional está na construção de uma linha de base consistente e na caracterização robusta do perfil de emissões da organização.

A partir dessa base, a UAM avançará para os próximos ciclos para um planejamento estratégico voltado à definição de metas absolutas de redução de GEE no curto, médio e longo prazo, bem como à formalização do Plano de Mitigação e Resiliência Climática, alinhado às melhores práticas e metodologias internacionalmente reconhecidas.



A Usina Alta Mogiana contratou uma consultoria para emitir o Relatório de Monitoramento de Emissões Atmosféricas das Fontes Fixas*, realizando uma avaliação qualitativa e quantitativa das fontes emissoras de Material Particulado (MP), Óxidos de Nitrogênio (NOx) e Gases de Combustão (CO, CO2 e O2), além de analisar os parâmetros das fontes fixas da empresa.

Os resultados mostraram que as concentrações de MP e NOx nas Caldeiras ficaram abaixo dos limites estabelecidos pela Resolução CONAMA 382, comprovando a adequação ambiental das fontes monitoradas. Com os padrões legais atendidos, as emissões estão controladas e em conformidade com as exigências ambientais.

COMPARATIVO DE EMISSÕES DE NOX

FONTE	Resultados Obtidos (mg/Nm ³)	Limite de Emissão (mg/Nm ³)
Caldeira 1	87,71	
Caldeira 2	80,48	
Caldeira 3	106,4	350
Caldeira 4	119,6	

COMPARATIVO DE EMISSÕES DE MP

FONTE	Resultados Obtidos (mg/Nm ³)	Limite de Emissão (mg/Nm ³)
Caldeira 1	168	
Caldeira 2	152,6	390
Caldeira 3	137	
Caldeira 4	143,7	200

* RELATÓRIO DE MONITORAMENTO DE EMISSÕES ATMOSFÉRICAS; CEIMIC Air Quality LTDA, 2024.

PROJETO DE ADEQUAÇÃO AMBIENTAL

A preservação de nascentes e a restauração de matas ciliares são ações cruciais para a conservação dos recursos hídricos e da biodiversidade. A empresa se dedica à conservação, manejo e recuperação das áreas florestais remanescentes, especialmente nas Áreas de Preservação Permanente (APPs) e outras regiões diretamente impactadas.

A empresa possui um viveiro próprio de mudas nativas, com capacidade para produzir **30.000** mudas anuais, cultivando espécies como aroeira, dedaleiro, guapuruvu, ipê, jacarandá, jatobá, jenipapo, jequitibá, paineira, pau d'alho, pau formiga, pau viola, pororoca, saguaraji, sangra d'agua e sibipiruna. Entre as espécies listadas na Lista Vermelha de Espécies Ameaçadas de Extinção da IUCN, destacam-se as mudas de Cedrela fissilis, o cedro.

As mudas são utilizadas na manutenção de fragmentos florestais e APPs, especialmente nas áreas de transição entre os biomas Cerrado e Mata Atlântica, que circundam a região de influência da empresa. Parte da produção é destinada a doações para atender produtores rurais e apoiar iniciativas de educação ambiental. Em funcionamento contínuo desde 2003, o viveiro tem sido essencial para a preservação dos ecossistemas nas proximidades das áreas cultivadas.

ADEQUAÇÃO AMBIENTAL	2023	2024
Espécies plantadas	70	70
Mudas produzidas	30,732	31.448
Área reflorestada - ha	7,4	3,75
Área reflorestada total acumulada em ha	387,38	391,13
Quantidade de Mudas Doadas	15.532	9.053

MONITORAMENTO DE FAUNA

No período de referência, a Usina Alta Mogiana manteve a execução do Programa de Monitoramento de Fauna, contemplando os grupos mastofauna, avifauna, herpetofauna, melissofauna e ictiofauna. As campanhas realizadas permitiram a caracterização quali-quantitativa da fauna local, evidenciando a presença de espécies típicas de ambientes florestais e de transição, incluindo espécies ameaçadas de extinção, o que reforça a relevância ambiental dos remanescentes naturais e das áreas associadas ao empreendimento.

Os resultados indicam que as áreas monitoradas apresentam condições favoráveis para a manutenção da biodiversidade, com registros consistentes ao longo das campanhas e ausência de impactos significativos associados às atividades da Usina. O monitoramento contínuo subsidia a adoção de medidas preventivas, de conservação e de melhoria ambiental, reforçando o compromisso da UAM com a conformidade legal, a gestão responsável dos recursos naturais e a integração da biodiversidade à sua estratégia de sustentabilidade.



EDUCAÇÃO AMBIENTAL

O Comitê Ambiental da Usina Alta Mogiana é formado por membros comprometidos em promover a conscientização e fortalecer a conexão entre as pessoas e o meio ambiente, incentivando uma cultura de responsabilidade ecológica.

Além de monitorar atentamente os aspectos e impactos ambientais das atividades da empresa, o Comitê promove a reutilização, reciclagem e o uso responsável dos recursos naturais. O índice de estabelecido nas inspeções de conformidade ambiental deve ultrapassar **87%**.

Uma das ações principais do Comitê é o programa de visitas orientadas, no qual grupos de colaboradores participam de visitas guiadas com o intuito de sensibilizar sobre as práticas sustentáveis implementadas pela empresa.

A Usina Alta Mogiana reforça seu compromisso com a sustentabilidade e a educação ambiental por meio de diversas ações voltadas para a comunidade. A empresa recebe grupos de estudantes no viveiro florestal, onde aprendem sobre o processo de produção de mudas nativas, desde a coleta das sementes até o cultivo final, destacando a importância da preservação de áreas de proteção permanente e fragmentos florestais.

O programa também inclui atividades educativas nas escolas locais e a doação de mudas nativas, frutíferas e ornamentais em diversas oportunidades, contribuindo para a arborização urbana e promovendo um futuro mais sustentável. Essas ações refletem o envolvimento da empresa e seus colaboradores com a comunidade, visando a conscientização ambiental.



PREVENÇÃO DE INCÊNDIOS

O investimento em recursos e no treinamento contínuo dos colaboradores demonstra o compromisso da empresa em proteger as áreas rurais, mantendo equipes de monitoramento 24 horas por dia, de forma contínua, para contribuir com a preservação de vidas, do meio ambiente e do patrimônio.

Colaboradores Treinados para Combate a Incêndios	739
Caminhão de Bombeiros	38
Cavalo Mecânico com Tanque de Água	8
Câmeras de Monitoramento 24 horas	6
Torres de Monitoramento	6
Viaturas de Ronda e Apoio	2

Em 31 de março de 2025.

A prevenção de incêndios é uma prioridade, e por isso a empresa promove uma cultura de segurança, visando o bem-estar da comunidade. São realizadas campanhas educativas constantes sobre práticas seguras, descarte de resíduos e os impactos do uso imprudente do fogo.

A Usina Alta Mogiana integra o PAME - Plano de Auxílio Mútuo em Emergências, em parceria com as usinas Colorado e Guaíra para ações conjuntas. Com parcerias essenciais, como a Defesa Civil, a Polícia Ambiental e o Corpo de Bombeiros, essa colaboração visa fortalecer a segurança e a proteção da biodiversidade.

A tecnologia tem papel crucial no PAME, com **19** câmeras de longo alcance monitorando áreas de risco, **1.596** pessoas capacitadas nas três usinas e uma frota de **93** caminhões-pipa, estrategicamente posicionados para garantir resposta imediata em caso de incêndios.



RESÍDUOS SÓLIDOS

A Usina Alta Mogiana implementa um Programa de Gerenciamento de Resíduos Sólidos que garante a identificação, segregação, armazenamento e destinação adequada dos resíduos gerados em suas operações. A logística reversa de embalagens não é obrigatória* para os produtos fabricados pela Usina Alta Mogiana.

A empresa dá prioridade à coleta seletiva, reciclagem, reutilização e redução de resíduos. O gerenciamento é revisado a cada ciclo, abrangendo todas as fases, desde a segregação, coleta e armazenamento até o tratamento e disposição final dos rejeitos. Os resíduos são encaminhados à Central de Armazenamento e, quando necessário, transportados por operadores especializados.

As embalagens de defensivos agrícolas, após a tríplice-lavagem, são segregadas e enviadas ao Instituto Nacional de Processamento de Embalagens Vazias (InpEV), que coordena o Sistema Campo Limpo. A Usina Alta Mogiana tem sido reconhecida diversas vezes por sua colaboração com esse programa, enviando 100% do material utilizado para a central de embalagens vazias de Ituverava, gerenciada pela Fafram - Faculdade Dr. Francisco Maeda.

*Secretaria de Estado do Meio Ambiente, conforme Resolução SMA 45/2015.



SISTEMA CAMPO LIMPO

envio de embalagens vazias, em toneladas

73 ton

2023

91 ton

2024

2023 de 1º de abril de 2023 a 31 de março de 2024;
2024 de 1º de abril de 2024 a 31 de março de 2025.



A Usina Alta Mogiana adota o sistema de calda pronta para a preparação de defensivos agrícolas, alinhado ao tripé da sustentabilidade, promovendo segurança para o operador, agilidade e precisão na mistura, além de garantir a rastreabilidade do processo. Este sistema automatizado reduz erros e permite uma produção mais ecológica e consciente, utilizando bombas dosadoras de alta precisão e medição da água para assegurar uma mistura precisa e eficiente.

A Usina Alta Mogiana possui Certificados de Movimentação de Resíduos de Interesse Ambiental (CADRI) e emite o Manifesto para Transporte de Resíduos (MTR) através do Sistema Estadual de Gerenciamento Online de Resíduos Sólidos (SIGOR).

A empresa cumpre integralmente todas as obrigações legais aplicáveis, incluindo a Declaração Anual de Resíduos Sólidos e o Inventário Nacional de Resíduos Sólidos, assegurando a destinação final ambientalmente adequada e o tratamento correto dos resíduos gerados em suas atividades.

RESÍDUOS MAIS SIGNIFICATIVOS

classificados por peso, em toneladas

TIPO DE RESÍDUO	QUANTIDADE
METAL - SUCATAS METÁLICAS FERROSAS	1586,18
METAL - FERRO E AÇO	86,16
MISTURAS DE CIMENTO, TIJOLOS E CERÂMICOS	405,87
PLÁSTICO (EMBALAGENS E OUTROS)	272,08
PNEUS INSERVÍVEIS/USADOS	264,58

Tipos de resíduos gerados pela unidade e quantidades em 2024.



Compromisso Social



OBJETIVOS
DE DESENVOLVIMENTO
SUSTENTÁVEL



3 BOA SAÚDE
E BEM-ESTAR



4 EDUCAÇÃO
DE QUALIDADE



11 CIDADES E
COMUNIDADES
SUSTENTÁVEIS

ENERGIA SOCIAL

O relacionamento com a sociedade e as comunidades é parte essencial das atividades da Usina Alta Mogiana. A empresa investe energia e recursos financeiros na promoção de ações voltadas ao bem-estar coletivo, fortalecendo o desenvolvimento humano e as interações com os stakeholders. Ao exercer sua responsabilidade social, estabelece diretrizes que enfatizam uma gestão ética e colaborativa, atuando em parceria com a sociedade civil, associações e instituições que compartilham dos mesmos objetivos.



Suas iniciativas focam em três amplas vertentes: educação, esporte e cultura, promovendo o desenvolvimento integral de crianças e adolescentes. A cada atividade patrocinada, a empresa reforça sua integração e respeito para com as comunidades onde atua: cidades do interior de São Paulo, próximas à sua sede - em São Joaquim da Barra/SP.



Por meio de leis de incentivo, a empresa investe no atendimento a crianças, adolescentes e suas comunidades, reconhecendo seu papel na formação do futuro e contribuindo para a promoção do esporte, da leitura, das artes e da formação de jovens leitores, destacando o acesso à literatura e à música como essenciais para a transferência de conhecimento e para a democratização dos acessos culturais.

EDUCANDO PARA O FUTURO

O Educando para o Futuro foi o primeiro projeto de responsabilidade social desenvolvido pela Usina Alta Mogiana, criado e mantido com recursos próprios há 24 anos e em plena atividade até hoje. Iniciado com aulas de informática para promover a inclusão digital, o projeto evoluiu ao longo do tempo, ampliando seus temas e oportunidades. Atualmente, promove atividades multidisciplinares e oferece também aulas de iniciação musical em parceria com a ALMA – Academia Livre de Música e Artes, de Ribeirão Preto/SP.

O programa atende cerca de **900** alunos do 1º ao 5º ano do ensino fundamental, com idade média de 07 a 11 anos, matriculados nas escolas públicas Creso Antônio Filetti e Sylvio Torquato Junqueira, em São Joaquim da Barra/SP, e Professora Adelaide Garnica, em Guará/SP.



A empresa promove a participação voluntária de seus colaboradores no ambiente escolar, incentivando-os a compartilhar conhecimentos sobre educação ambiental, saúde e segurança. Essa atuação vai além da transmissão de conteúdos: fortalece valores, inspira as crianças e aproxima ainda mais a empresa da comunidade. O ponto alto desse engajamento é o Festival Educando para o Futuro, realizado anualmente na Semana da Criança, que se tornou um marco de integração, aprendizado e celebração coletiva.

Além das atividades conduzidas diretamente pelos funcionários, a empresa também mobiliza seus parceiros patrocinados, ampliando o alcance das ações. A Fundação do Livro e Leitura de Ribeirão Preto contribui com contações de histórias e oficinas de incentivo à leitura, enquanto a Academia Livre de Música e Artes oferece aulas de iniciação musical para parte dos alunos atendidos. Essa rede de cooperação reforça a ideia de que o voluntariado e a presença corporativa são fundamentais para transformar a realidade local, unindo esforços em prol da educação, da cultura e do desenvolvimento social.



ALMA - ACADEMIA LIVRE DE MÚSICA E ARTES

A ALMA entende a arte e a música como ferramentas essenciais para a formação humana, oferecendo aos alunos acesso a diferentes formatos culturais e de aprendizado, como uma possibilidade ímpar de se expressar e comunicar.

Em 2024, o projeto ALMA completou 10 anos de criação, um marco em sua história de transformação social através da arte, consolidando sua trajetória de impacto positivo nas comunidades atendidas.

O projeto desenvolve suas atividades em Ribeirão Preto/SP, no Centro Cultural Palace, com o propósito de oferecer a crianças e jovens uma formação de excelência em música clássica, dança e teatro, estimulando o aprimoramento de suas habilidades técnicas e criativas. Em seu núcleo inicial, atende atualmente cerca de **340** alunos, oriundos de diferentes cidades do interior paulista.



A ALMA Núcleo 2, que atualmente atende cerca de **360** crianças, jovens e adolescentes, surgiu a partir de uma demanda da própria empresa e hoje beneficia as cidades de São Joaquim da Barra, Guará e São José da Bela Vista/SP.

Nas duas primeiras localidades, os alunos têm acesso a aulas de canto coral e de instrumentos como violino, violoncelo, flauta, clarinete e percussão, oferecidas dentro do ambiente escolar. Já em São José da Bela Vista, as atividades são voltadas ao ballet clássico, com o programa Balé Passos da Alma – que oferece aulas gratuitas para crianças e jovens de 6 a 14 anos do ensino público, incluindo uniformes completos para todos os participantes. Além disso, o Coral Canto da Alma disponibiliza aulas gratuitas para adultos joaquinenses, ampliando o alcance e o impacto social do projeto.



A empresa também incentiva a música em projetos de outros parceiros, como o Música Sinfônica para Todos, da Orquestra Sinfônica de Ribeirão Preto, que atua em Ribeirão e região, e o USP Música Criança, no Centro Cultural Carlos Alberto Nicolau, em São Joaquim da Barra/SP. Juntos, esses dois projetos possibilitam o acesso gratuito à formação musical para mais de **1.800** alunos. Por meio da arte, já beneficiamos milhares de crianças, jovens e até adultos, ampliando horizontes e transformando vidas.

INCENTIVO À LEITURA

A Usina Alta Mogiana reafirma seu compromisso com a leitura como pilar fundamental para a transformação social e o desenvolvimento humano. Ao longo dos anos, a empresa construiu um legado sólido na formação de leitores, implantando salas de leitura, apoiando instituições da região e investindo em projetos inovadores. Desde 2022, em parceria com a Fundação do Livro e Leitura de Ribeirão Preto, o projeto Revitalização de Bibliotecas vem ampliando esse impacto, modernizando ambientes, atualizando acervos e fortalecendo o acesso ao conhecimento. Até agora, já foram revitalizadas **13** bibliotecas e salas de leitura em cinco cidades, e a iniciativa segue atuando com força neste ano, levando literatura, acolhimento e novas possibilidades de aprendizado para ainda mais pessoas.

Em 2024, durante o período abrangido por este relatório, a empresa entregou mais **6** bibliotecas, salas de leitura e brinquedotecas. Esses espaços foram concebidos como verdadeiros ninhos do saber, cuidadosamente preparados para acolher jovens leitores e despertar, desde cedo, o prazer pelos livros.



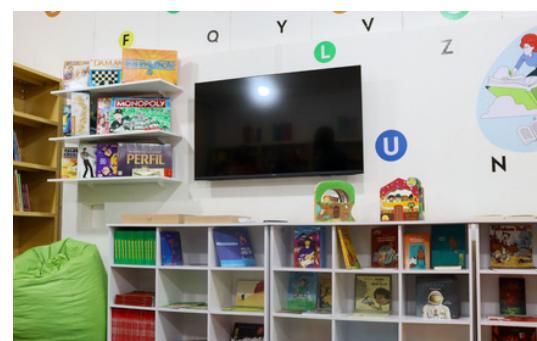
São Joaquim da Barra/SP

- EE Professora Genoveva Pinheiro Vieira de Vitta
- EMEF Professor Creso Antônio Filetti
- EE Professor Pedro Amauri Silva



São José da Bela Vista/SP

- EMEB Creche Pré Escola Professora Leda Nehery Berteli



Guará/SP

- EMEF Professora Latifa Salomão Migliori

Aparecida do Salto/SP

- EMEF Dona Mariana Grellet Seixas

PERCURSO LITERÁRIO LIVRO VIVO

Idealizado pela Fundação do Livro e Leitura de Ribeirão Preto a pedido da empresa, o objetivo do projeto é dar vida às Salas de Leitura e Bibliotecas já revitalizadas pela Usina Alta Mogiana, por meio de um programa contínuo e estruturado de formação de leitores.



Iniciado em março de 2025 e com duração prevista de 6 meses, o percurso literário conta com encontros presenciais e remotos (síncronos e assíncronos), sendo 1 presencial e 3 remotos por mês para todas as turmas atendidas: Escolas Sylvio Torquato Junqueira e Elza Francisco Miguel, em São Joaquim da Barra/SP, Escola Adelaide Garnica, em Guará/SP e Escola José Renato Nogueira Ambrósio, em São José da Bela Vista/SP. A frequência e a continuidade dos encontros visam engajar os participantes e promover uma experiência sólida com a literatura.

CIRCUITO CULTURAL DE FEIRAS LITERÁRIAS

Com o objetivo de formar novos leitores e democratizar o acesso à leitura e à cultura, a Usina Alta Mogiana segue promovendo feiras literárias na microrregião em que atua, em parceria com Prefeituras Municipais e com a Fundação do Livro e Leitura de Ribeirão Preto. Em 2024, por meio de patrocínio da empresa via Lei de Incentivo à Cultura, a Fundação do Livro e Leitura, em conjunto com as Prefeituras Municipais, realizou: a 6ª Feira do Livro de Guará/SP (2 a 5 de maio), a 5ª Feira do Livro de Ipuã/SP (23 a 25 de maio) e a 15ª Feira do Livro de São Joaquim da Barra/SP (26 a 29 de junho). Um dos destaques da feira de São Joaquim da Barra foi o lançamento do livro “Pela Janela do Tempo – Vol. 2”, de autoria de Fernando dos Reis Júnior, colaborador da empresa, publicado pela Fundação com patrocínio da Usina Alta Mogiana, também via lei de incentivo fiscal.



(GRI 413-1)

A última feira literária do ano apoiada pela organização é reconhecida como uma das maiores ao ar livre da América Latina: a 23ª Feira Internacional do Livro de Ribeirão Preto (1º a 11 de agosto). Neste ano, a Usina Alta Mogiana teve a honra de ser patrocinadora principal do projeto Combinando Palavras, realizado durante a FIL, cujo objetivo é promover a interação entre alunos e escritores, oferecendo experiências de aprendizado e inspiração para estudantes das escolas públicas de Ribeirão Preto/SP e de outras 15 cidades da região. Ao todo, as quatro feiras citadas reuniram cerca de 280 mil pessoas na celebração da literatura, da cultura e das artes.

GIMA

A 15ª edição da GIMA – Feira Cultural do Meio Ambiente da Alta Mogiana foi realizada entre 31 de julho e 4 de agosto de 2024, celebrando 15 anos de história. Promovido pela Labareda Agropecuária e pela AZF Produções, o evento contou com patrocínio da empresa por meio do Programa de Ação Cultural do Estado de São Paulo (PROAC/ICMS). Em 2024, reuniu cerca de **3 mil** alunos de sete cidades da região, em uma programação que integrou cultura, agricultura e consciência ambiental, com destaque para apresentações artísticas desenvolvidas pelos estudantes, oficinas temáticas e uma gincana entre municípios.



ATLETISMO

O projeto de atletismo Vencendo Barreiras com Alison dos Santos, patrocinado pela empresa por meio da Lei de Incentivo ao Esporte, oferece aulas gratuitas para cerca de **100** crianças e jovens de 6 a 17 anos, no campo do São Joaquim Futebol Clube – “Espigão”. Além do desenvolvimento de habilidades esportivas, os participantes são estimulados a praticar valores como disciplina, superação e trabalho em equipe, evidenciando o poder transformador do atletismo – o mesmo que marcou a trajetória de Alison dos Santos, medalhista olímpico natural de São Joaquim da Barra/SP.

BASQUETE

O Basquete Cidadão, coordenado pelo Instituto Marcos Guidolin em São Joaquim da Barra/SP, conta com o patrocínio da Usina Alta Mogiana por meio da Lei Paulista de Incentivo ao Esporte. Com aulas gratuitas realizadas duas vezes por semana na Academia Eliete Buzzi, o projeto beneficia cerca de **80** alunos da comunidade, que têm a oportunidade de aprender os fundamentos do basquete, desenvolver disciplina e espírito de equipe, além de receberem frutas frescas, incentivo extra à adoção de hábitos saudáveis.



FUTEBOL E FUTSAL

Na cidade de sua sede, a Alta Mogiana apoia, também via incentivo fiscal, três projetos sociais nestas modalidades esportivas: Atletas do Futuro, Futebol Camisa 9 e Futsal Espigão, que oferecem aulas gratuitas para crianças e adolescentes entre 6 e 17 anos. Ao todo, cerca de **300** alunos são beneficiados - além de receberem uniformes e materiais esportivos completos, os participantes desenvolvem suas habilidades físicas e aprendem valores essenciais, como disciplina, respeito e trabalho em equipe.

GINÁSTICA ARTÍSTICA

O projeto A Arte da Ginástica, realizado pela AZF Produções e patrocinado pela empresa por meio da Lei de Incentivo ao Esporte, oferece aulas gratuitas de ginástica artística para cerca de **120** crianças e jovens, de 6 a 17 anos. Além de receberem uniformes completos, os participantes desenvolvem disciplina e autoconfiança, reforçando o impacto social de um esporte que transforma vidas.



JUDÔ

Atualmente, a empresa apoia dois projetos nesta modalidade, em São Joaquim da Barra/SP: Judô Branco Zanol, realizado pela AZF Produções, com atividades nos polos Casinha do Pão, Clube da Baixada e Salão do Encontro; e Judô em Ação, promovido pela Associação Corpore Sano, com atendimentos no Clube Espigão.

Em conjunto, os projetos oferecem aulas gratuitas de judô a mais de **250** crianças e adolescentes, de 4 a 17 anos, que recebem judogi, camisetas e materiais esportivos. Além da prática da modalidade, os participantes desenvolvem valores essenciais como disciplina, respeito e autocontrole, reafirmando o papel do esporte como instrumento de formação cidadã e transformação social.



TÊNIS

O Jovem Tenista é uma das iniciativas esportivas de maior alcance regional, patrocinada pela Usina Alta Mogiana no período vigente deste relatório. A ação oferece aulas gratuitas de tênis para **200** crianças e jovens, de 7 a 17 anos, com polos em São Joaquim da Barra/SP, Guará/SP e Ituverava/SP. A empresa tem orgulho de ser patrocinadora exclusiva há anos, por meio da Lei Estadual de Incentivo ao Esporte, apoiando um projeto cujo desafio é incentivar e popularizar a prática do tênis.

Em 2024, em parceria com a Prefeitura Municipal de São Joaquim da Barra, foi implantado o projeto Tênis para Todos, este patrocinado via Lei Federal de Incentivo ao Esporte. A iniciativa amplia o acesso às aulas gratuitas de tênis, atendendo crianças a partir de 7 anos, jovens e até adultos. Utilizado como ferramenta de inclusão social, o projeto é realizado no Centro de Lazer Municipal Orlando Olivato e contempla também pessoas com deficiência, incluindo alunos da APAE de São Joaquim da Barra.

VÔLEI DE PRAIA

O projeto Vôlei de Praia – Formando Cidadãos, promovido pelo Instituto Life, é patrocinado pela empresa por meio da Lei Federal de Incentivo ao Esporte e oferece aulas gratuitas para crianças e jovens de 8 a 17 anos, no Poliesportivo Municipal de São Joaquim da Barra/SP. Com uniformes personalizados e materiais esportivos completos, a iniciativa atende cerca de **80** alunos.



FUNDOS MUNICIPAIS

Os Fundos Municipais do Idoso e do Conselho Municipal da Criança e do Adolescente (CMDCA) são mecanismos públicos de captação e aplicação de recursos financeiros voltados à promoção dos direitos sociais. A Usina Alta Mogiana contribui por meio dessas leis de incentivo e, com tais recursos, apoia a manutenção de Lares de Idosos em São Joaquim da Barra e São José da Bela Vista/SP, por meio de aportes destinados aos respectivos Fundos Municipais do Idoso.

Além disso, a empresa destina recursos ao CMDCA dos municípios de São Joaquim da Barra, Ipuã, Ituverava e Guará/SP. Nesta última cidade, o aporte possibilita a manutenção da Banda Marcial de Guará, grupo que reúne cerca de **90** integrantes e se destaca em festivais estaduais de bandas e fanfarras, com reconhecimento em âmbito regional e nacional.



PRONON

Através do Programa Nacional de Apoio à Atenção Oncológica (PRONON), é possível apoiar projetos de prevenção, diagnóstico, tratamento e reabilitação do câncer. Em 2024, por meio dessa lei, a Usina Alta Mogiana patrocinou o projeto de pesquisa do Hospital Beneficência Portuguesa de Ribeirão Preto/SP.



PRONAS/PCD

A Lei de Incentivo PRONAS/PCD permite que empresas direcionem parte do imposto de renda para projetos voltados à saúde e reabilitação de pessoas com deficiência. Por meio dessa lei, a Usina Alta Mogiana patrocina o projeto da APAE de São Joaquim da Barra/SP, oferecendo atendimento especializado, avaliações, palestras educativas e materiais informativos, beneficiando centenas de famílias. Com esse apoio, promove inclusão, qualidade de vida e transformação social para pessoas com deficiência.





Resultados



(GRI 207-1, 207-2)

IMPACTOS ECONÔMICOS E SOCIAIS

“Quando investimos nas pessoas e nas comunidades, criamos prosperidade que vai muito além do dinheiro.”

Malala Yousafzai

Essa fala se fez presente durante seu pronunciamento ao receber o Prêmio Nobel da Paz (2014) e no Fórum Econômico Mundial (Davos)



O Departamento Contábil da Usina Alta Mogiana é responsável pelo controle financeiro e patrimonial, garantindo conformidade com as legislações vigentes. Suas funções incluem a apuração de resultados e indicadores essenciais para a sustentabilidade do negócio, além da gestão e arrecadação dos tributos que garantem aos entes governamentais a manutenção dos serviços públicos.

No contexto de uma gestão sustentável, a demonstração do valor adicionado evidencia a contribuição econômica gerada pela Usina Alta Mogiana, distribuída entre colaboradores, acionistas, governo e comunidade. Os indicadores econômicos, sociais e ambientais refletem o compromisso com práticas responsáveis, destacando investimentos em saúde, educação, qualidade de vida, preservação do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável das comunidades.

(GRI 201-1, 207-1, 207-2)

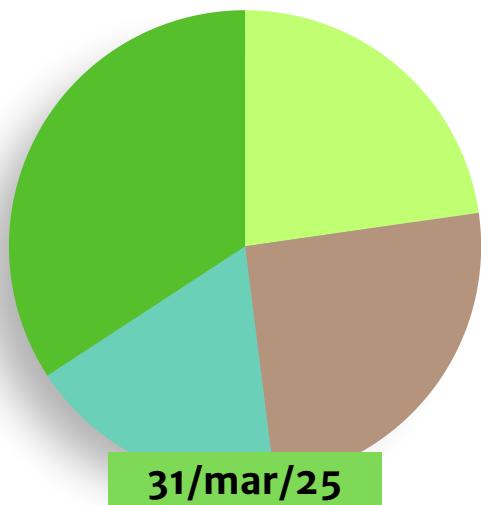
DEMONSTRATIVO DO VALOR ADICIONADO - DVA

em milhares de reais

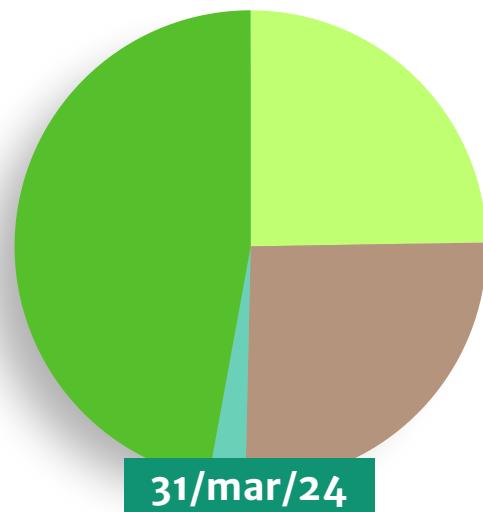
1. Receitas	31-MAR-25	31-MAR-24
1.1 Venda de Produtos	2.577.990	2.528.132
1.2 Revenda de Produtos	293	1.083
1.3 Venda de Energia Elétrica - cogeração	43.788	38.700
1.4 Outras Receitas Operacionais	17.109	35.855
Total da Receita de Vendas	2.639.180	2.603.770
2. Valor dos Insumos		
2.1 Insumos Utilizados (Produtos)	1.243.976	929.534
2.2 Insumos Utilizados (Revenda)	405	1.494
2.4 Receitas (Despesas) Operacionais e financeiras	69.871	93.842
Total dos Insumos Utilizados	1.314.252	1.024.870
3. Valor Adicionado Bruto		
	1.324.928	1.578.900
4. Retenções		
4.1 Depreciação e Amortização	232.295	196.557
4.2 Impostos Diferidos / Exigibilidade Suspensa	-159.401	98.132
Total das Retenções	72.894	294.689
5. Valor Adicionado Líquido Produzido		
	1.252.034	1.284.211
6. Valor Adicionado Recebido em Transferência		
6.1 Receitas Financeiras	81.117	94.270
6.2 Outras Transferencias (Aluguéis/Subvenções)	540	344
Total do Valor Adicionado Recebido em Transferência	81.657	94.614
7. Valor Adicionado Total a Distribuir		
	1.333.691	1.378.825
8. Distribuição do Valor Adicionado	31-MAR-25	31-MAR-24
8.1 Colaboradores (Salários, Férias, 13.Salário, PPR, FGTS e Transp)	360.884	341.068
8.2 Governo (Impostos, Taxas, Contribuições e INSS)	401.215	353.315
8.3 Capitais de terceiros (Juros, royalties e aluguéis)	28.283	34.613
8.4 Remuneração capital próprio	543.309	649.829
Total do Valor Adicionado Distribuído	1.333.691	1.378.825

(GRI 201-1, 207-1, 207-2)

DISTRIBUIÇÃO DO VALOR ADICIONADO



- Colaboradores (Salários, Férias, 13º Salário, PPR, FGTS e Transporte);
- Governo (Impostos, Taxas, Contribuições e INSS);
- Capitais de terceiros (Juros, royalties e aluguéis);
- Remuneração capital próprio.



- Colaboradores (Salários, Férias, 13º Salário, PPR, FGTS e Transporte);
- Governo (Impostos, Taxas, Contribuições e INSS);
- Capitais de terceiros (Juros, royalties e aluguéis);
- Remuneração capital próprio.



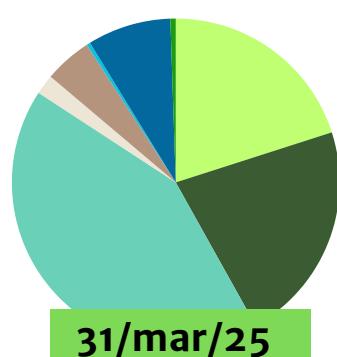
(GRI 201-1, 207-1, 207-2)

INDICADORES ECONÔMICOS, SOCIAIS E AMBIENTAIS

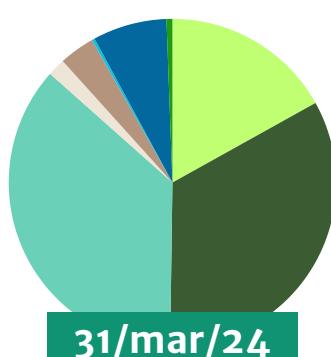
em milhares de reais

1. Base de Cálculo	31-mar-25			31-mar-24		
1.1 Receita líquida	2.386.840			2.404.526		
1.2 Folha de Pagamento bruta	285.850			272.857		
	Receita Líquida			2.336.840		
	2.404.526					
2. Indicadores Sociais Internos	R\$	% Receita líquida	% Folha Pagto. Bruta	R\$	% Receita líquida	% Folha Pagto. Bruta
2.1 Encargos Sociais (FGTS)	19.256	0,81	6,74	17.302	0,72	6,34
2.2 Participações Colab. nos Resultados	20.966	0,88	7,33	34.063	1,42	12,48
2.3 Alimentação	40.617	1,70	14,21	37.167	1,55	13,62
2.4 Saúde	1.882	0,08	0,66	1.788	0,07	0,65
2.5 Segurança e Medicina do Trabalho	4.507	0,19	1,58	3.596	0,15	1,32
2.6 Educação e Treinamento	351	0,01	0,12	283	0,01	0,10
2.7 Transportes	7.913	0,33	2,77	7.478	0,31	2,74
2.8 Outros benefícios	508	0,02	0,18	597	0,02	0,22
Total dos indicadores sociais internos	96.000	4,02	33,59	102.274	4,25	37,47

INDICADORES SOCIAIS INTERNOS



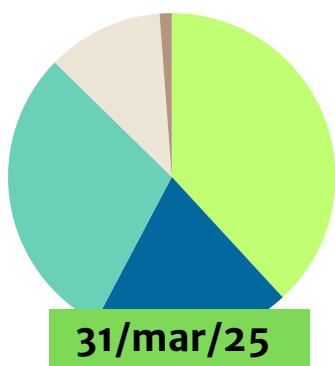
- Encargos sociais
- Participação nos resultados
- Alimentação
- Saúde
- Segurança e Medicina do Trabalho
- Educação e Treinamento
- Transportes
- Outros benefícios



(GRI 201-1, 207-1, 207-2)

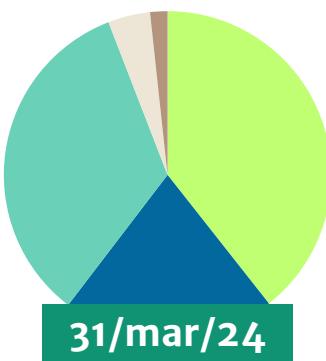
3. Indicadores Sociais Externos	31-mar-25			31-mar-24		
	R\$	% Receita líquida	% Folha Pagto. Bruta	R\$	% Receita líquida	% Folha Pagto. Bruta
3.1 Tributos	401.215	16,81	140,36	353.315	14,70	129,49
3.1.1 Federais (Incluindo INSS)	317.119	13,29	110,94	300.575	12,50	110,16
3.1.2 Estaduais	80.737	3,38	28,24	51.167	2,13	18,75
3.1.3 Municipais	3.359	0,14	1,18	1.573	0,07	0,58
3.2 Contribuições para a Sociedade	13.847	0,58	4,85	12.152	0,51	4,46
3.2.1 Educação e Cultura	5.283	0,22	1,85	4.785	0,20	1,75
3.2.2 Esportes	2.709	0,11	0,95	2.553	0,11	0,94
3.2.3 Infancia, Melhor idade e Saúde	4.100	0,17	1,43	4.100	0,17	1,50
3.2.4 Doações a Entidades Civis	1.590	0,07	0,56	506	0,02	0,19
3.2.5 Outros benefícios sociais	165	0,01	0,06	208	0,01	0,08
Total dos indicadores sociais externos	415.062	17,39	145,21	365.467	15,21	133,95

INDICADORES SOCIAIS EXTERNOS

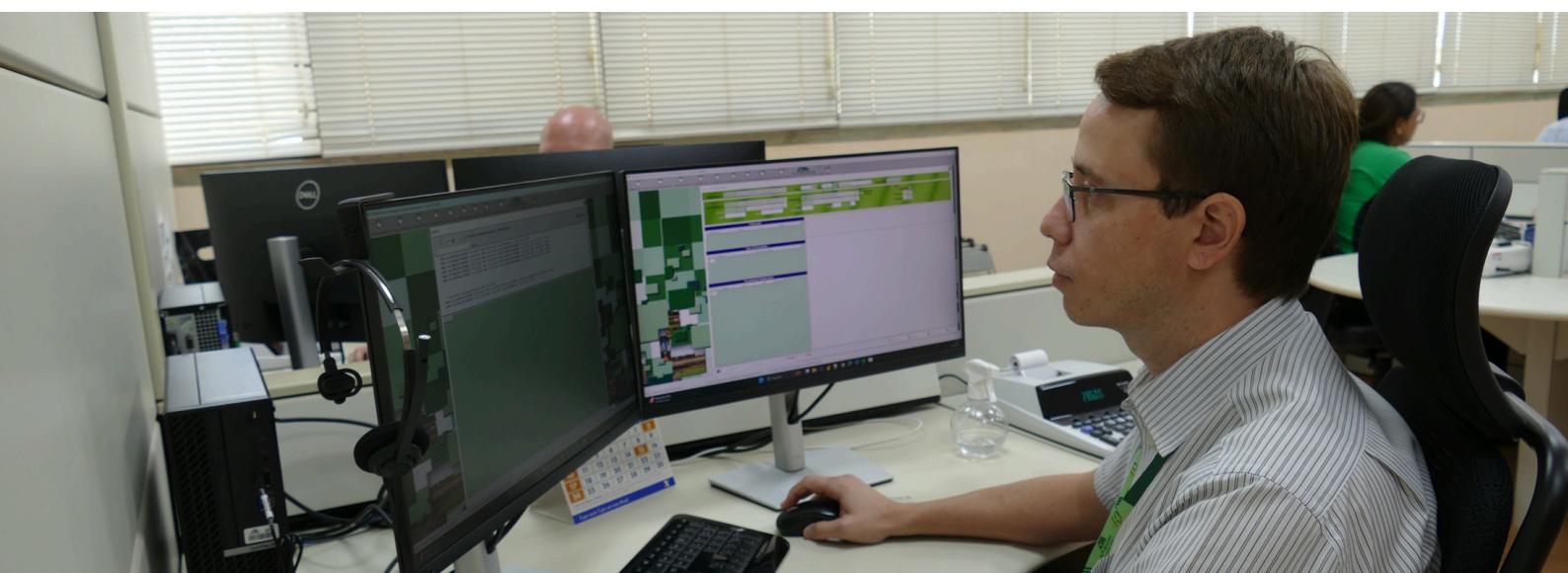


31/mar/25

- Educação e Cultura
- Esportes
- Infância, Melhor Idade e Saúde
- Doações a Entidades Civis
- Outros Benefícios Sociais

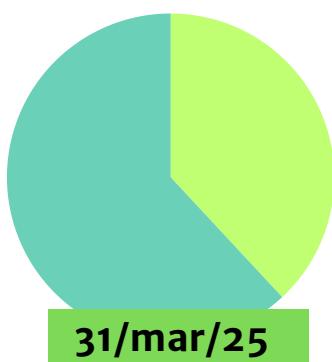


31/mar/24

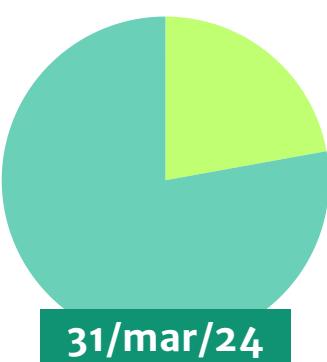


4. Indicadores Ambientais	(GRI 201-1, 207-1, 207-2)					
	31-mar-25			31-mar-24		
	R\$	% Receita líquida	% Folha Pagto. Bruta	R\$	% Receita líquida	% Folha Pagto. Bruta
4.1 Investimentos em Meio Ambiente	1.090	0,05	0,39	1.160	0,05	0,42
4.1.1 Programas Ambientais	415	0,02	0,15	257	0,01	0,09
4.1.2 Outros Gastos/Invest. Ambientais	675	0,03	0,24	903	0,04	0,33
Total dos Indicadores Ambientais	1.090	0,05	0,39	1.160	0,05	0,42

INVESTIMENTOS EM MEIO AMBIENTE



 Programas Ambientais
 Outros gastos e investimentos ambientais



	31-mar-25			31-mar-24		
	R\$	% Receita líquida	% Folha Pagto. Bruta	R\$	% Receita líquida	% Folha Pagto. Bruta
Total Geral	512.152	21,46	179,19	468.901	19,51	171,84



(GRI 207-1, 207-3)

CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS

classificadas por valor, em milhares de reais

Contribuições Sociais	31-mar-25	31-mar-24
Lei Federal de Incentivo à Cultura	4.512	4.020
Lei de Incentivo ao Esporte	2.141	1.886
Fundos Municipais do Idoso	1.100	1.100
Conselhos Municipais da Criança e do Adolescente	1.000	1.000
Programa Nacional de Apoio à Atenção Oncológica	1.000	1.000
Programa Nacional de Apoio à Atenção da Saúde da Pessoa com Deficiência	1.000	1.000
Programa Ação Cultural (PAC)	771	765
Programa de Incentivo ao Esporte (PIE)	568	667
Doações Diretas para Entidades Civis	1.590	506
Total Geral	13.682	11.944

Total Geral

13.682

11.944

SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI

GRI 101: FUNDAMENTOS 2016



Comentários, dúvidas e sugestões
sobre este relatório podem ser enviados
para o e-mail esg@altamogiana.com.br

**Demonstrações Contábeis:
Departamento Contábil**

**Redação, Diagramação e Imagens:
Departamento de Comunicação & Marketing**



Perfil Organizacional

GRI 102: Divulgações gerais 2016

GRI 102-1	Nome da organização	1, 6
GRI 102-2	Atividades, marcas, produtos e serviços	24
GRI 102-3	Localização da sede	6
GRI 102-4	Localização das operações	6
GRI 102-5	Natureza da propriedade e forma jurídica	6
GRI 102-6	Mercados atendidos	24
GRI 102-7	Porte da organização	6, 23, 24, 32, 69
GRI 102-8	Informações sobre empregados e trabalhadores	32, 33, 34, 35, 36
GRI 102-9	Cadeia de fornecedores	16
GRI 102-10	Mudanças significativas na organização e na sua cadeia de fornecedores	16
GRI 102-11	Abordagem ou princípio da precaução	53, 58, 59
GRI 102-12	Iniciativas desenvolvidas externamente	16, 19, 20, 21, 25, 26, 27, 28
GRI 102-13	Participação em associações	29
GRI 102-14	Declaração do tomador de decisão sênior	3
GRI 102-16	Valores, princípios, padrões e normas de conduta	5, 7, 8, 18, 19, 20, 21, 25, 26, 27, 28 58, 59
GRI 102-17	Mecanismos de solicitação de orientações e preocupações sobre ética	18
GRI 102-18	Estrutura da governança	7
GRI 102-40	Lista de grupos de stakeholders	14
GRI 102-41	Acordos coletivos de trabalho	36
GRI 102-42	Identificação e seleção de stakeholders	13, 14
GRI 102-43	Abordagem no engajamento dos stakeholders	13, 17, 76
GRI 102-44	Principais tópicos e preocupações levantados	12, 13, 14, 15, 17
GRI 102-46	Definição do conteúdo do relatório e limites	3
GRI 102-47	Lista dos tópicos materiais	14
GRI 102-49	Mudanças no relato	3
GRI 102-50	Período do relatório	3
GRI 102-51	Data do relatório mais recente	3
GRI 102-52	Periodicidade dos ciclos de relato	3
GRI 102-53	Contato para perguntas sobre o relatório	94
GRI 102-54	Relato da opção "de acordo" escolhida pela organização	3, 94
GRI 102-55	Sumário de Conteúdo GRI	94, 95, 96, 97, 98
GRI 102-56	Verificação externa	3

GRI 103: Formas de gestão 2016

GRI 103-1	Explicação sobre o tópico material e seus limites	16
GRI 103-2	Abordagem de gestão e seus componentes	16
GRI 103-3	Evolução da abordagem de gestão	16

GRI 201: Desempenho econômico 2016

GRI 201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	88, 89, 90, 91, 92
-----------	---	--------------------

GRI 202: Presença no Mercado 2016

GRI 202-1	Proporção do menor salário pago, por gênero, comparado ao salário mínimo local	37
GRI 202-2	Proporção de membros da alta administração contratados na comunidade local	31

GRI 205: Anticorrupção 2016

GRI 205-2	Comunicação e treinamento em políticas e procedimentos de combate à corrupção	18
-----------	---	----

GRI 206: Concorrência desleal

GRI 206-1	Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	18
-----------	--	----

GRI 207: Tributos 2016

GRI 207-1	Abordagem Tributária	87, 88, 89, 90, 91, 92, 93
GRI 207-2	Governança, controle e gestão de risco fiscal	87, 88, 89, 90, 91, 92
GRI 207-3	Engajamento de stakeholders e gestão de suas preocupações quanto a tributos	87, 88, 89, 90, 91, 92, 93

GRI 302: Energia 2016

GRI 302-1	Consumo de energia dentro da organização	23, 66
-----------	--	--------

GRI 303: Água e efluentes 2018

GRI 303-1	Interações com a água como um recurso compartilhado	18, 64
GRI 303-3	Captação de água	18, 72
GRI 303-4	Descarte de água	18, 65, 72
GRI 303-5	Consumo de água	18, 64, 72

GRI 304: Biodiversidade 2016

GRI 304-3	Habitats protegidos ou restaurados	20, 68
GRI 304-4	Espécies incluídas na lista vermelha da IUCN e em listas nacionais de conservação com habitats em áreas afetadas por operações da organização	20, 68

GRI 305: Emissões 2016

GRI 305-1	Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	20, 63, 67
GRI 305-2	Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE)	20, 67
GRI 305-3	Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	20, 63, 67
GRI 305-5	Redução de emissões de gases de efeito estufa GEE	20, 63, 67
GRI 305-7	Emissões de Nox, Sox e outras emissões atmosféricas significativas	20, 68

GRI 306: Resíduos 2020

GRI 306-2	Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	19, 59, 62, 73, 74
GRI 306-3	Resíduos gerados	19, 59, 62, 73, 74

GRI 307: Conformidade ambiental 2016

GRI 307-1	Não conformidade com leis e regulamentos ambientais	59, 72
-----------	---	--------

GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016

GRI 308-1	Novos fornecedores com base em critérios ambientais	15, 59
GRI 308-2	Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e ações tomadas	15, 59, 62, 72

GRI 401: Emprego 2016

GRI 401-1	Novas contratações de empregados e rotatividade de empregados	31, 35, 36
GRI 401-2	Benefícios para empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou em regime de meio período	53
GRI 401-3	Licença-maternidade/paternidade	46

GRI 403: Segurança e saúde ocupacional 2018

GRI 403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	19, 49, 54
GRI 403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	54, 57
GRI 403-3	Serviços de saúde do trabalho	48, 53
GRI 403-4	Participação do trabalhador, consulta e comunicação sobre saúde e segurança ocupacional	55
GRI 403-5	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	50
GRI 403-6	Promoção da saúde do trabalhador	47, 49, 50, 51, 52
GRI 403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	53, 54, 56
GRI 403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	50
GRI 403-9	Acidentes de trabalho	53, 54, 56
GRI 403-10	Doenças profissionais	50, 51

GRI 404: Treinamento e educação 2016

GRI 404-1	Média de horas de treinamento por ano, por empregado	43
GRI 404-2	Programas para o desenvolvimento de competências dos empregados e de assistência para a transição de carreira	31, 37, 38, 39, 41, 42
GRI 404-3	Percentual de empregados que recebem regularmente avaliações de desempenho e de desenvolvimento de carreira	31

GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016

GRI 405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	40, 44
GRI 405-2	Razão matemática do salário-base e da remuneração das mulheres em relação aos homens	36

GRI 406: Não discriminação 2016

GRI 406-1	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	18
-----------	---	----

GRI 408: Trabalho infantil 2016

GRI 408-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	16, 21
-----------	--	--------

GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016

GRI 409-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou obrigatório	16
-----------	--	----

GRI 413: Comunidades locais 2016

GRI 413-1	Operações com engajamento da comunidade local, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento	45, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 70, 71, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85
-----------	---	--

GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016

GRI 414-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	16
GRI 414-2	Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	16



 **usina-alta-mogiana**

 **usinaaltamogiana**

 **Usina Alta Mogiana S/A**

 **UsinaAltaMogianaoficial**

 **www.altamogiana.com.br**

