



**ENVIRONMENTAL**  
(AMBIENTAL)

**SOCIAL**  
(SOCIAL)

**GOVERNANCE**  
(GOVERNANÇA)

SAFRA 2022 / 2023



**São Manoel**



# Sumário

01

## Environmental (Ambiental)

5

- 1.1 - Mudanças climáticas **6**
- 1.2 - Recursos hídricos **9**
- 1.3 - Biodiversidade e serviços ecossistêmicos **10**
- 1.4 - Economia circular e gestão de resíduos **12**
- 1.5 - Gestão ambiental e prevenção da poluição **15**

03

## Governance (Governança)

30

- 3.1 - Governança corporativa **31**
- 3.2 - Conduta empresarial **37**
- 3.3 - Práticas de controle e gestão **39**
- 3.4 - Transparência na gestão **45**

02

## Social (Social)

17

- 2.1 - Diálogo social e desenvolvimento territorial **18**
- 2.2 - Direitos humanos **19**
- 2.3 - Diversidade, equidade e inclusão **20**
- 2.4 - Relações e práticas de trabalhos **21**
- 2.5 - Promoção de responsabilidade social na cadeia de valor **27**



# Gestão, transparência e compromisso

Este é o segundo Relatório *Environmental, Social and Governance* (ESG) da *Usina Açucareira S. Manoel S.A. - Companhia* nacional de capital fechado e controle familiar -, no qual relata as nossas atividades de responsabilidade socioambiental e de governança referentes ao resultado atingido no ano-safra 2022/2023 (1 de abril 2022 a 31 de março 2023).

O Relatório ESG de 2023 traz como um de seus destaques do período o Programa Evolução, iniciativa que reforça as práticas, Missão, Visão e Valores da *São Manoel* junto aos colaboradores a fim de fortalecer a nossa cultura organizacional. Ao mesmo tempo, o Programa Evolução possibilita a ampliação de oportunidades para a *Organização* a partir de premissas de atuação que envolvem todo o nosso quadro. Dessa forma, buscamos o engajamento de todas as equipes para evoluirmos juntos.

É estruturado e dividido em 3 temas conforme a prática recomendada pela norma ABNT PR 2030:2022 (Ambiental, Social e Governança (ESG) – Conceitos, diretrizes e modelo de avaliação e direcionamento para organizações), incluindo os temas materiais

levantados no ano de 2022 por meio da consulta aos *Stakeholders* externos e internos da *Companhia*. Este relatório, que está correlacionado aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), é uma ferramenta importante para a exposição de informações aos nossos *Stakeholders* e para a transparente prestação de contas para a sociedade. A *Empresa* também disponibiliza no site [www.saomanoel.com.br](http://www.saomanoel.com.br) o seu Relatório de Sustentabilidade elaborado conforme os Padrões de Relatórios de Sustentabilidade da *Global Reporting Initiative* (GRI).

Temos a convicção de que conciliar nossos valores e o nosso estilo de gestão, garantindo educação continuada aos nossos colaboradores, segurança nas nossas operações, preservação ambiental e equidade social, entre outros fatores que compõem a cultura organizacional da *São Manoel*, é o caminho para continuarmos atingindo resultados positivos e criando uma *Empresa* relevante para a sociedade.





# Environmental

(Ambiental)

# Environmental (Ambiental)

## 1.1 - Mudanças climáticas



## Mitigação de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE)

Em se tratando de contabilização de Gases de Efeito Estufa (GEE), a *São Manoel* concentra esforços de gestão em sintonia com os compromissos firmados com o Protocolo Agroambiental ([www.ambiente.sp.gov.br/etanolverde/](http://www.ambiente.sp.gov.br/etanolverde/)) e adota metodologias e ferramentas reconhecidas internacionalmente para a contabilização das emissões por meio da adesão junto a instituições acreditadas, permitindo assim o acompanhamento e a mitigação de suas emissões. Fazemos a contabilização de GEE desde 2018 seguindo a norma ABNT NBR ISO 14064-1 (especificação com orientação no nível da organização para quantificação e notificação de emissões e remoções de gases de efeito estufa) e em sintonia com a metodologia do Programa Brasileiro GHG Protocol.

## Emissões de CO<sub>2</sub> (mil tCO<sub>2</sub>e) - PB GHG Protocol

Emissões	2021	2022	(%) redução <sup>(1)</sup>
✓ Escopo 1	131.050,684	120.808,523	7,82
✓ Escopo 2	228,334	91,649	59,86
✓ Escopo 3	40.918,161	26.082,615	36,26

<sup>(1)</sup> A melhoria contínua nos processos e controles internos, a atualização de cálculos, metodologias internas e da ferramenta de cálculo do PB GHG Protocol e a redução no escoamento de açúcar/etanol (transporte) contribuíram para a redução de emissões de CO<sub>2</sub>e do período.

## Emissões evitadas pela produção de biocombustível - etanol



190 mil toneladas de dióxido de carbono equivalente (tCO<sub>2</sub>e) na atmosfera.



Seria preciso plantar e manter, ao longo de 20 anos, mais de 1,34 milhões de árvores para absorver todo o CO<sub>2</sub> que foi evitado pela *Companhia* por conta de sua produção de etanol.



A quantidade de árvores mencionada equivale a 973 campos de futebol.<sup>(1)</sup>

<sup>(1)</sup> Metodologia de cálculo adotada pela Fundação SOS Mata Atlântica. [www.sosma.org.br/calcul-e-sua-emissao-de-co2/](http://www.sosma.org.br/calcul-e-sua-emissao-de-co2/)

## Adaptação às mudanças climáticas

O aquecimento global, as mudanças climáticas e suas implicações são preocupações que estão diretamente elencadas no gerenciamento de risco e Planejamento Estratégico da *São Manoel* para as operações nos próximos cinco anos, já que as atividades agrícolas tendem a ser severamente afetadas pelas mudanças climáticas, como percebido no período coberto por este reporte, em que as operações da *Empresa* se desenvolveram em um cenário de intenso índice pluviométrico, se comparado as últimas duas safras.

A busca por inovações tecnológicas, a análise do aspecto regulatório e seu *status* e a implementação de melhorias necessárias nos processos são algumas ações adotadas para mitigar as fontes de emissões de GEE e manter a produtividade da *Companhia*.

## Eficiência energética

Ao longo de todo o processo produtivo da *São Manoel*, as principais fontes renováveis utilizadas são: o bagaço da cana-de-açúcar (reciclagem energética); a energia elétrica autogerada; o vapor de processo e o etanol anidro e hidratado, todas tendo como origem a biomassa proveniente de sua matéria-prima (cana-de-açúcar). Utiliza-se também, em pequena escala, a energia elétrica adquirida de concessionária.

## Consumo de energia dentro da *Organização*

Fontes

96% Renovável

4% Não renovável

Fontes	Safr		Entressafr
	GJ	GJ/tc*	GJ
Não renovável (1)	405.474	0,12	53.452
Renovável (2)	11.373.833	3,39	22.467
Consumo total de energia (1) + (2)	11.779.307	3,51	75.919
(%) de Utilização de energia renovável no período	97		30
Total energia GJ (Ano-safr)	11.855.226		
(%) de utilização de energia renovável (safr + entressafr) - GJ	96		

\*GJ/tc = Gigajoule/tonelada de cana-de-açúcar moída

## Menor uso de recursos não renováveis

Por ter origem renovável, um dos benefícios ambientais resultantes da produção do etanol anidro e hidratado está diretamente relacionado às questões de redução da extração e uso de recursos naturais não renováveis.

Realizando uma comparação do conteúdo energético da cana-de-açúcar, considerando que a moagem do período deste relato foi de **1.065.007 milhões de toneladas** de cana-de-açúcar destinadas para a produção de etanol, estimamos que, em equivalentes energéticos, a safr correspondeu ao que seria a produção de cerca de **1,32 milhões de barris de petróleo**, o equivalente a 3,61 mil barris/dia que deixaram de serem consumidos.<sup>(1)</sup>

<sup>(1)</sup> Fonte: O Setor Sucroalcooleiro e o domínio tecnológico - Núcleo de Análise Interdisciplinar de Políticas e Estratégias da Universidade de São Paulo



# Environmental (Ambiental)

## 1.2 - Recursos Hídricos



O comprometimento da *São Manoel* com a eficiência no uso desse recurso é demonstrado pela adesão a diferentes protocolos. Entre eles, a *Companhia* é signatária do Protocolo Agroambiental do Estado de São Paulo, o qual contempla em suas diretrizes uma métrica para o uso da água.

A região onde a *Empresa* está localizada apresenta boas condições pluviométricas para a cultura da cana-de-açúcar, não sendo aplicada em nenhuma das áreas da cadeia de produção agrícola a irrigação plena. O consumo de água ocorre no processo industrial e em áreas de apoio, onde a matéria-prima é processada para se transformar em açúcar, etanol e levedura seca inativa, originando também bioeletricidade para consumo próprio.

As captações de água para uso na *São Manoel*, bem como nas suas propriedades e em toda cadeia de fornecimento de cana, não estão localizadas em regiões classificadas como áreas com estresse hídrico.

No processo industrial, as práticas adotadas para a redução do uso da água permitem operar em circuito fechado, com uma captação abaixo de 0,70 m<sup>3</sup>/tonelada de cana.

## Uso da água

### Fontes Hídricas

A *São Manoel* dispõe das seguintes fontes hídricas:

- **Subterrâneas** (profundas): Aquífero Guarani, formação Piramboia;
- **Superficiais**: Córrego Araquazinho e Córrego Mirim.



Consumo de água: 0,67 m<sup>3</sup>/t de cana processada.



Reciclada/reutilizada cerca de 96% da água tratada no Sistema de Tratamento de Águas Residuárias - STAR, como fonte de reposição em circuitos de água de resfriamento de multijatos.



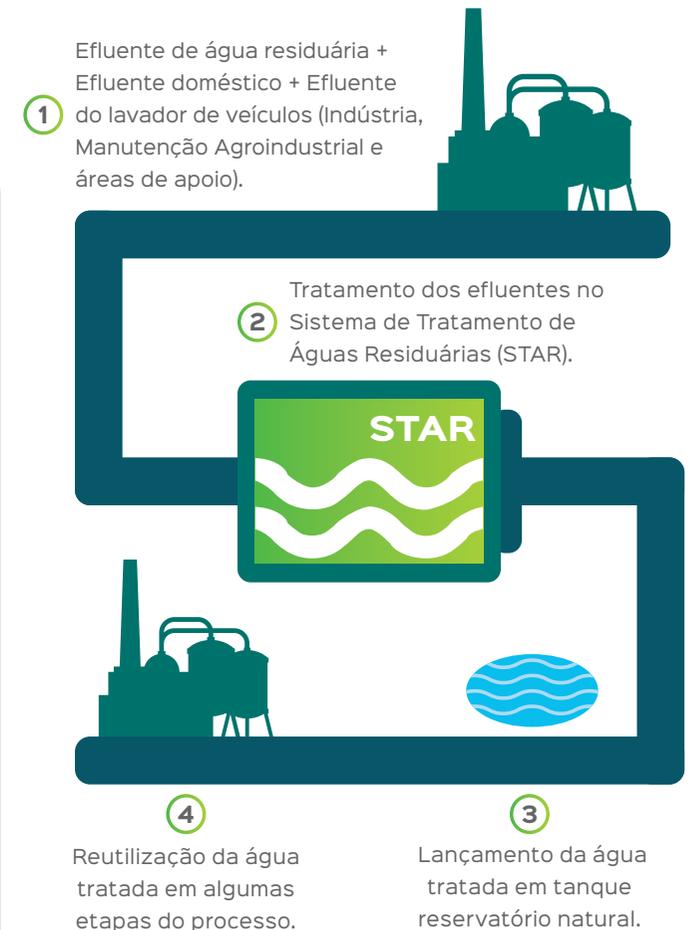
A *São Manoel* não faz lançamento de efluentes em corpos d'água.



As fontes de captação estão consideravelmente distantes de comunidades (montante e jusante), não impactando em acessibilidade ou disponibilidade para o abastecimento público.

## Gestão de efluentes

**100%** dos efluentes são tratados em sistema de circuito fechado. Não descartamos os efluentes gerados em corpos hídricos. As águas residuárias, assim como os esgotos sanitários, são direcionadas para o nosso Sistema de Tratamento de Águas Residuárias (STAR), que permite sua reutilização em alguns pontos do processo.



# Environmental (Ambiental)

## 1.3 - Biodiversidade e serviços ecossistêmicos



A *São Manoel* estabelece em seu plano o gerenciamento da biodiversidade, no qual constam os aspectos e impactos ambientais decorrentes da grande extensão de áreas utilizadas para o cultivo da cana-de-açúcar. Estudos e levantamentos são realizados internamente e por profissionais ou empresas especializadas para mitigar os impactos das nossas ações sobre a biodiversidade nas áreas de influência direta e ao entorno. Essa não é apenas uma expectativa da *Companhia*, mas da comunidade local e também em âmbito global.

Na Área de Proteção Ambiental (APA - CBT Botucatu), a *São Manoel* atua onde é permitido e de forma planejada, adotando os manejos exigidos para cultivo nessas áreas. Atuamos na restauração e preservação das Áreas de Preservação Permanente (APPs) e corredores ecológicos da *Companhia*, contribuindo para a conservação da biodiversidade.



**100%** das espécies de árvores nativas estão preservadas nas áreas da *Usina São Manoel* (corresponde a 288 espécies arbóreas nativas identificadas pelo Instituto de Botânica do Estado de São Paulo para nossa microrregião).



**ha reflorestados**

- 2021/2022: **17,9<sup>(1)</sup>**
- 2022/2023: **9**



**Mudas plantadas**

- 2021/2022: **29.822<sup>(2)</sup>**
- 2022/2023: **14.650**



**93%** das espécies de arbustos da região estão preservadas (corresponde a **274** espécies).



**Mudas de espécies nativas em estoque (unidade)**

- 2021/2022: **68.507**
- 2022/2023: **101.774<sup>(3)</sup>**



Manutenção do Programa de Monitoramento Sazonal da Fauna “Programa Bicho Vivo”.



<sup>(1)</sup> 10,3ha reflorestados pela Usina São Manoel e 7,6ha reflorestados por empresa parceira.

<sup>(2)</sup> 17.150 plantadas pela Usina São Manoel e 12.672 plantadas pela empresa parceira.

<sup>(3)</sup> Aumento na produção de mudas nativas para estoque.

Ano-safra 2022/2023

## Animais avistados


**135 mamíferos**

**31 aves**

**14 répteis**
**Total: 180****28 espécie identificadas**

### Solturas realizadas

Espécie	Nome Popular	Quantidade	
<i>Sphiggurus villosus</i>	Ouriço	1	Mamífero
<i>Mazama gouazoubira</i>	Veado-catingueiro	1	Mamífero
<i>Tamandua tetradactyla</i>	Tamanduá-mirim	1	Mamífero
<i>Myrmecophaga tridactyla</i>	Tamanduá-bandeira	1	Mamífero
<i>Ramphastos toco</i>	Tucano-Toco	1	Ave
<i>Crotalus durissus</i>	Cascavel	1	Réptil
<i>Boa constrictor</i>	Jiboia	1	Réptil

## Uso sustentável do solo

A São Manoel adota as boas práticas de manejo dos solos em toda sua área produtiva, inclusive em áreas de fornecedores. As melhores técnicas de preparo e conservação são utilizadas para garantir a sanidade do solo e, conseqüentemente, a longevidade da lavoura. Nas reformas do canavial, é realizada a sistematização para o melhor aproveitamento da área e delimitação dos terraços, reduzindo a compactação do solo. Em algumas áreas, por ocasião de reforma, é utilizada a rotação de culturas com *Crotalaria juncea*, *Crotalaria spectabilis*, *Brachiaria ruziziensis* ou *Glycine max* (soja) como método de cobertura do solo e fixação de nutrientes, reduzindo o uso de fertilizantes minerais no momento do plantio da cana-de-açúcar.

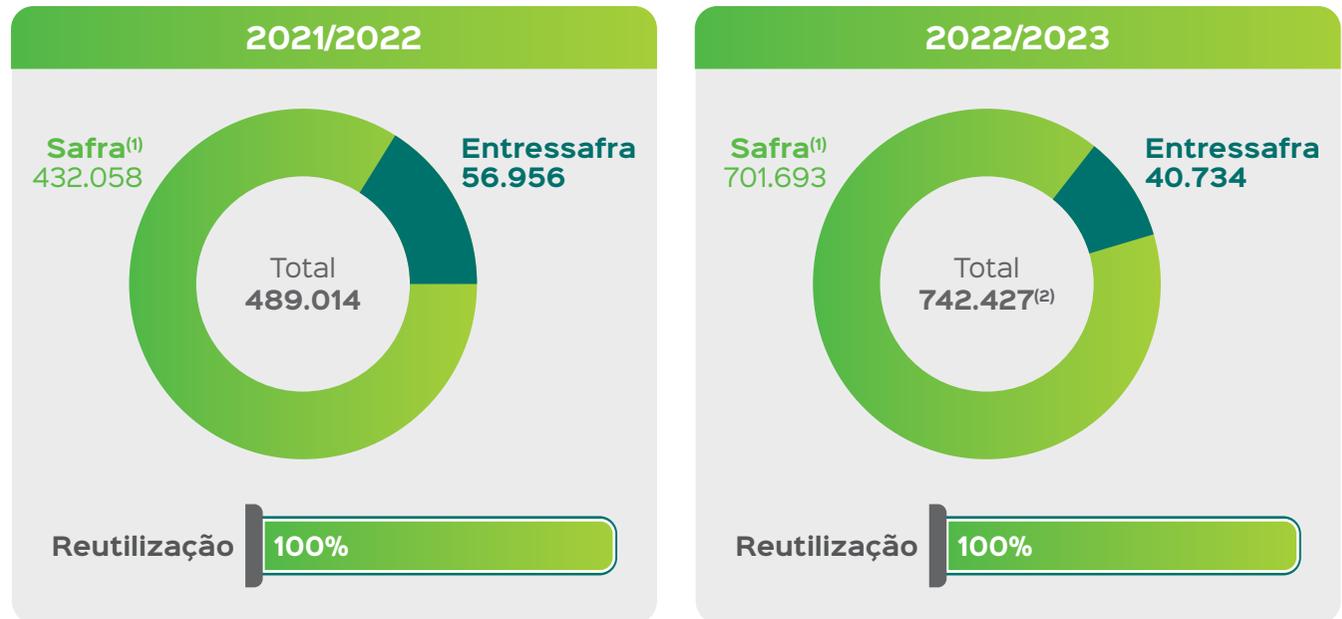
# Environmental (Ambiental)

## 1.4 - Economia circular e gestão de resíduos



Atentando-se à minimização do consumo de recursos, à maximização da reutilização e ao aumento da eficiência de processos, prioritariamente, procuramos dar tratamento que permita uma economia circular, em que os resíduos sólidos e efluentes produzidos nos processos sejam capazes de entrar em um novo fluxo (interno ou externo), seja pelo processo direto (reuso) ou indireto (reciclo). Contudo, estimulamos todos os colaboradores a repensar a necessidade de uso de equipamentos, materiais e insumos, bem como a possibilidade de sua redução e mitigação.

## Tratamento de Águas Residuárias (m<sup>3</sup>) - Anos-safra



<sup>(1)</sup> Período de moagem.

<sup>(2)</sup> O aumento de 51,82% da geração de águas residuárias em relação à safra 2021/2022 deve-se às constantes limpezas dos processos e equipamentos decorrentes das paradas e partidas da área industrial, que ocorreram por conta das constantes chuvas do final do período da safra.

A torta de filtro e a vinhaça (resíduos decorrentes da produção do etanol) são reutilizadas como fertilizantes nas áreas de cultivo de cana-de-açúcar da *Companhia*. A aplicação desses resíduos orgânicos na lavoura representa uma significativa redução na utilização dos fertilizantes minerais. No período de relato,



foram utilizadas **4.115 toneladas** de Nitrogênio e **4.330 toneladas** de Potássio provenientes da fonte orgânica (origem renovável) em substituição às fontes minerais (não renováveis).

## Gestão de resíduos sólidos

A São Manoel vem desenvolvendo uma gestão sobre os resíduos gerados com a perspectiva de amenizar impactos ao meio ambiente por meio de redução da demanda por recursos naturais; mitigação do impacto ambiental quando da disposição final dos rejeitos; e a fomentação gradativa da economia circular.

Implantado desde 2010, o Programa de Gerenciamento de Resíduos Sólidos Industriais e Agrícolas (PGRSIA) contempla o mapeamento e o gerenciamento de todos os tipos de resíduos gerados e a definição de sua forma de tratamento e destinação final, práticas essas que conferem melhor valor agregado ao resíduo a ser destinado.

		2021/2022		2022/2023			
<b>Total gerado (Anos-safra)</b>		<b>3.034.162,03</b>		<b>3.144.773,47</b>			
		Resíduos gerados e destinados para disposição final				Resíduos NÃO destinados para disposição <sup>(1)</sup>	
		DENTRO da Organização		FORA da Organização		DENTRO da Organização	
<b>Anos-safra</b>		2021/2022	2022/2023	2021/2022	2022/2023	2021/2022	2022/2023
<b>%</b>	<b>Total destinado</b>	94,38	92,29	0,08	0,07	5,54	7,63
<b>Classe I (t)</b>	Reciclagem	0	0	343,88	310,23	0	0
	Reutilização	0	0	44,80	51,44	0	0
	Rejeito	0	0	0,15	0,10	0	0
	<b>Total</b>	0	0	388,82	361,78	0	0
<b>Classe II-A e II-B (t)</b>	Reciclagem	0	0	1.073,25	1.116,93	0	0
	Reutilização	2.863.791,12	2.902.331,71	155,15	141,24	167.949,00	240.085,51
	Rejeito	0	0	804,69	736,31	0	0
	<b>Total</b>	2.863.791,12	2.902.331,71	2.033,09	1.994,48	167.949,00	240.085,51
<b>Total Classe I, II-A e II-B (t)</b>		<b>2.863.791,12</b>	<b>2.902.331,71</b>	<b>2.421,91</b>	<b>2.356,26</b>	<b>167.949,00</b>	<b>240.085,51</b>

<sup>(1)</sup> Sobra de bagaço de cana-de-açúcar da safra anterior que é utilizada como fonte de combustível para a partida das caldeiras sempre no início de uma nova safra.

## Forma de tratamento e disposição final dos resíduos gerados (%) - Anos-safra



- 100%** dos resíduos gerados são identificados, classificados (NBR 10004:2004 - Resíduos sólidos - Classificação), controlados, destinados corretamente e inventariados trimestralmente para o órgão de controle ambiental.

.....
- Parceria com viés socioambiental: **1.658** litros de óleo de fritura foram destinados para reciclagem, sendo revertidos em **1.196** litros de produtos de limpeza para doação (11 entidades parceiras da *Organização* foram beneficiadas no período).

.....
- 225 t** de materiais recicláveis doados à Associação dos Catadores de Papel, Papelão e Material Reciclável de São Manuel (ACAPEL), contribuindo para a geração de renda aos associados.



# Environmental (Ambiental)

## 1.5 - Gestão ambiental e prevenção da poluição



### Gestão ambiental

Ser sustentável está na Missão e na cultura da *São Manoel*. Com olhos para o futuro, construímos cenários de produção, considerando: as condições de uso racional dos recursos naturais (como a água e o solo); os fatores de emissões de gases e efluentes; a relação com a biodiversidade e os serviços ecossistêmicos presentes; e, sobretudo, o equilíbrio das condições edafoclimáticas para a cultura agrícola da cana-de-açúcar.

É primordial atingirmos a eficiência máxima dos processos e do uso das tecnologias e serviços ambientais aplicados. Nossa tônica é sempre possibilitar a reciclagem e a reutilização de resíduos e efluentes bem como aproveitar a geração de subprodutos, maximizando sua utilização.

### Prevenção da poluição sonora (ruído e vibrações)

Para garantir o bem-estar, a prevenção e o monitoramento das operações na comunidade do entorno, a *São Manoel* elaborou o laudo técnico quantitativo do ruído gerado decorrente de suas atividades e processos. O presente trabalho foi preparado para fins de caracterização do ruído em áreas habitadas, de forma a avaliar que as operações realizadas estejam em consonância com as legislações regulatórias vigentes e outros requisitos aplicáveis. O resultado desse trabalho foi satisfatório, e o nível de ruído avaliado está de acordo com o limite previsto na NBR 10151:2019 (acústica, medição e avaliação de níveis de pressão sonora em áreas habitadas – aplicação de uso geral).

### Qualidade do ar (emissão de poluentes)

As operações de queima de bagaço nas caldeiras para a produção de energia, bem como o uso intensivo de combustíveis fósseis nas operações agrícolas, ampliam a necessidade de monitoramentos, controles eficientes das emissões e metas robustas de redução.

A atuação da *Organização* quanto ao aspecto de emissões alinha-se com as regulamentações e boas práticas adotadas pelo mercado, tanto em relação a tecnologias como em métodos e procedimentos aplicados. A adoção de máquinas de alto rendimento energético e do sistema de agricultura de precisão contribui para o uso racional de combustíveis e, conseqüentemente, para a redução de emissões.

Com relação à operação de máquinas, veículos e equipamentos movidos a diesel, aplicamos o Programa Interno de Autofiscalização da Correta Manutenção da Frota quanto à Emissão de Fumaça Preta, com o objetivo de diminuir eventuais desconformidades em relação ao padrão de emissão fixado pelo Artigo 32 do Decreto Estadual 8.468/76 (Padrão 2 da Escala de *Ringelman*). Em relação às emissões das fontes fixas (caldeiras), são realizadas, anualmente, medições analíticas por empresas credenciadas para avaliação das emissões de material particulado (MP) e Óxido de Nitrogênio (NOx).

## Gerenciamento de áreas contaminadas

A partir do mapeamento de suas atividades, a *São Manoel* realizou a avaliação de riscos por meio do levantamento de aspectos e impactos ambientais e elaboração do EIA-RIMA, concomitantemente com o monitoramento de suas atividades e execução de análises e procedimentos operacionais. A *Empresa* identificou que não possui qualquer situação de contaminação proveniente de suas operações, sejam em corpos hídricos ou no solo.

## Produtos perigosos

A *São Manoel* possui implementada a sistemática de gerenciamento de produtos perigosos das várias etapas de seus processos e atividades de operação, o que contempla desde a análise dos riscos envolvidos, a adequação às legislações, a adoção de ações preventivas e o adequado atendimento a emergências de acidentes. Essa gestão prevê a minimização dos seus impactos significativos e garante as práticas sustentáveis na aquisição, transporte, recebimento, armazenamento, manuseio, acesso, identificação e descarte adequado. Nossos fertilizantes são produzidos internamente com qualidade, custos e produção adequada às necessidades da lavoura.

Com vistas a mitigar os impactos na biodiversidade, a *São Manoel* possui o programa de minimização de uso de agrotóxico, o qual prevê algumas práticas:



**Monitoramento das condições climáticas.**



**Utilização de agroquímicos apropriados para a cultura, com indicação de profissional especializado.**



**Mapeamento das aplicações.**



**Aferição e regulagem dos equipamentos.**



**Utilização de variedades de cana tolerantes a doenças e pragas.**



**Controle biológico.**



**Destinação das embalagens vazias de agrotóxicos para empresas qualificadas e aprovadas pelo órgão ambiental.**



# 02



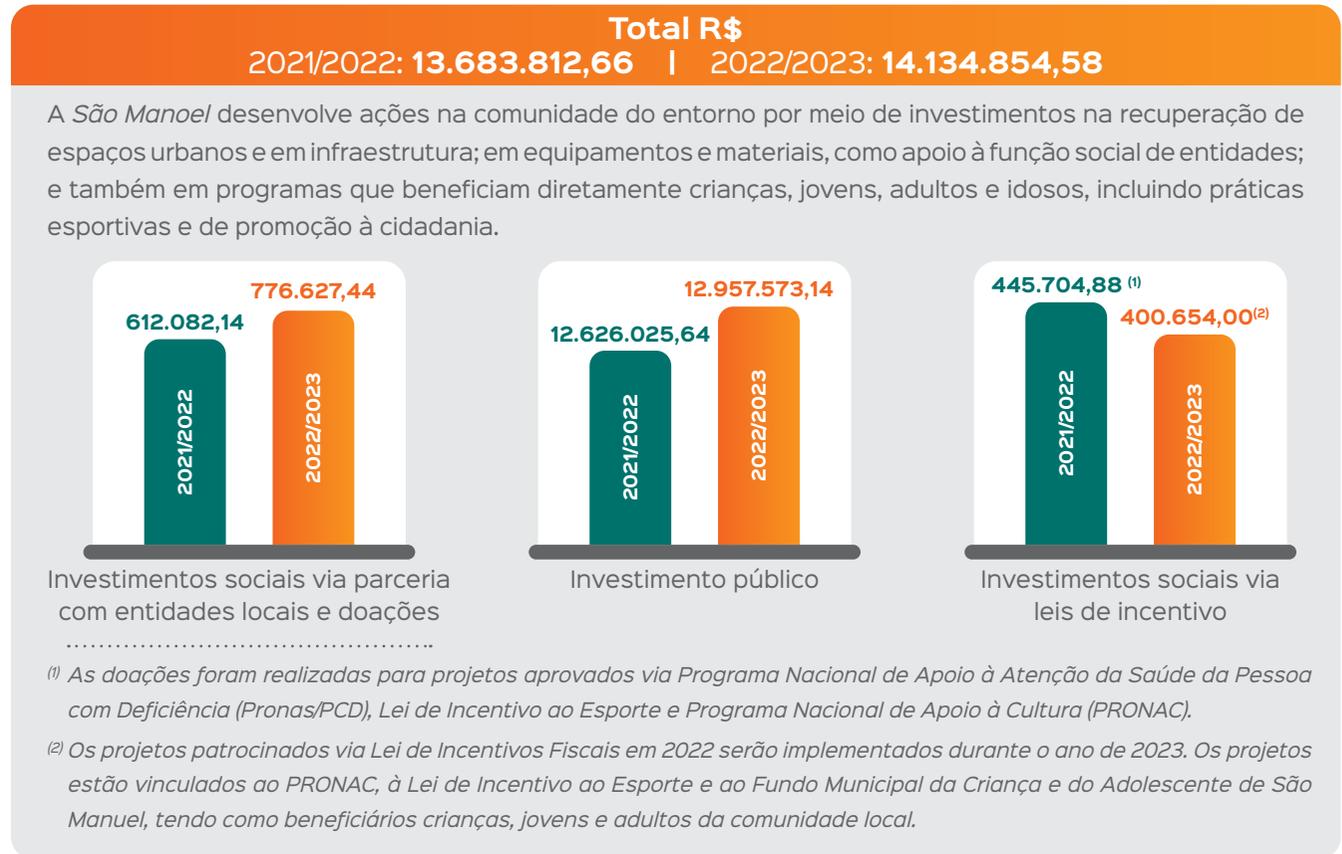
## Social (Social)

# Social (Social)

## 2.1 - Diálogo social e desenvolvimento territorial



## Investimento social privado - Anos-safra



## Diálogo e engajamento das partes interessadas

O objetivo de manter padrões éticos nas relações com as partes interessadas é sempre uma premissa exigida pela *São Manoel*, o que reforça seus valores institucionais e conduz todas as operações, parcerias, negociações comerciais e financeiras, práticas contratuais e licenciamentos envolvendo órgãos públicos. A filosofia da *Companhia* é sempre agir com transparência e equidade, estabelecendo relacionamento com as organizações, instituições e profissionais com as mesmas premissas.

## Impacto social

Mantemos estrutura e sistema de gestão para identificar e avaliar sistematicamente os aspectos e impactos socioambientais nas comunidades locais, sejam eles com ou sem nexos com as operações da *São Manoel*, as quais são 100% consideradas pelo sistema de gestão. Para tanto, adotamos rotinas de contatos frequentes com os *stakeholders*, permitindo levantamentos a serem considerados na formulação de investimentos em programas ou em ações de caráter socioambiental – iniciativas realizadas com exclusividade ou em parceria com alguma instituição.

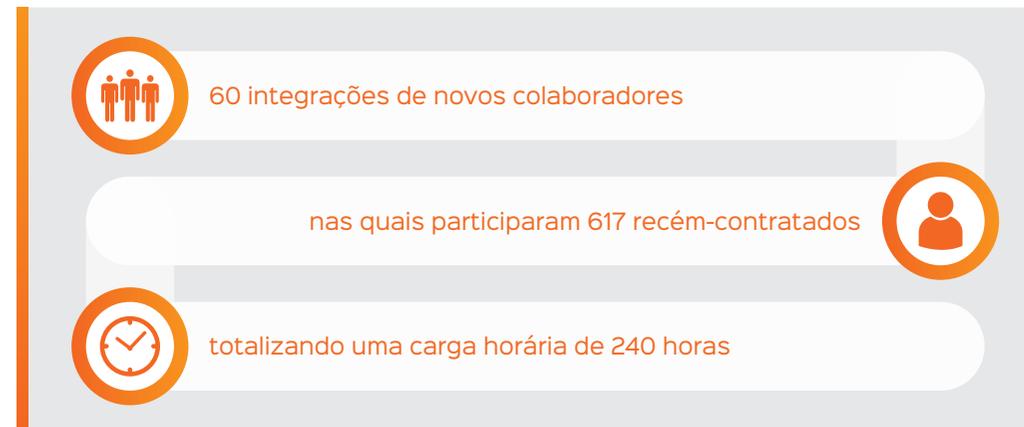
# Social (Social)

## 2.2 - Direitos humanos



### Respeito aos direitos humanos e liberdade de associação

Com o objetivo de disseminar práticas éticas sobre direitos humanos, 100% dos colaboradores, incluindo o corpo de governança, são orientados quanto ao Código de Conduta Empresarial da *São Manoel*, que aborda vários segmentos comportamentais. Entre eles, o alinhamento da *Empresa* aos Direitos Humanos e às práticas anticorrupção. No Programa de Integração de novos colaboradores da *Companhia*, o referido Código é apresentado e discutido, sendo entregue um exemplar para cada participante. No período de construção deste relatório, efetuamos:



Todos os fornecedores são comunicados sobre o posicionamento da *São Manoel* quanto à sua exigência de cumprimento das legislações trabalhistas, ambientais, Lei Geral de Proteção de Dados e dos princípios dos Direitos Humanos.

### Combate ao trabalho forçado ou compulsório e ao trabalho infantil

Não compactuamos com o trabalho infantil ou qualquer forma de trabalho forçado/ obrigatório, e que envolva prostituição ou exploração sexual de criança ou adolescente em nossas atividades e em nossa cadeia de fornecimento e de parceiros comerciais.

# Social (Social)

## 2.3 - Diversidade, equidade e inclusão



### Políticas, práticas de diversidade e equidade e da cultura e promoção de inclusão

A *São Manoel* defende a inclusão e a promoção da diversidade como caminho para uma sociedade mais justa. Com base na premissa de valorização de pessoas, acreditamos no potencial de realização de todos os perfis individuais, assim como entendemos o papel social da *Organização*, responsável por contribuir para que a possibilidade de desenvolvimento pessoal e profissional seja real para todos.

Em se tratando de negócios, a Diversidade está consolidada como um pilar estratégico da Alta Direção

da *Organização*, que acredita na junção de habilidades, conhecimentos e experiências diversas para promover um ambiente inovador e mais produtivo e sustentável.



Nesse sentido, além das iniciativas desenvolvidas para abordagem e disseminação do tema Diversidade e Inclusão no ambiente interno e na comunidade do entorno, a *São Manoel* evoluiu as suas práticas com o **Programa SOMA** – A Diversidade Une. A *Companhia* desenvolveu ações específicas que visam atingir metas com foco na Equidade de Gênero, Igualdade Racial e Inclusão de Pessoas com Deficiência (PCD), LGBTQIA+, Jovens e Idosos. Entre elas, destacamos:



**Garantir**  
**50%** de participação  
feminina  
em todos os processos de  
**recrutamento e seleção.**

**Promover um ambiente de trabalho**  
**100%** inclusivo,  
sem discriminação  
e com garantia de respeito a todos.



No ano-safra 2022/2023, a representatividade das mulheres aumentou no quadro de colaboradores em relação ao ano-safra 2021/2022 na ordem de 2,4%, e no time de gestão, em 1%.

# Social (Social)

## 2.4 - Relações e práticas de trabalhos



### Desenvolvimento profissional

Nossa Missão expressa bem o fato de que, para sermos sustentáveis e competitivos - tanto hoje, como no futuro -, precisamos focar na excelência das pessoas.

Um de nossos impulsionadores de negócio, estabelecido no Planejamento Estratégico, é a competência, por acreditarmos que, por meio dela, atingimos resultados desafiadores. Assim, maximizamos os recursos, somos mais eficientes e, sobretudo, inovamos continuamente, o que está em sintonia com nosso alinhamento estratégico. Incorporamos totalmente em nosso perfil organizacional a função de preparar pessoas e desenvolver talentos.

Sentimo-nos responsáveis pela empregabilidade de nossos colaboradores, assegurando aprendizagem ao longo da vida profissional na *Companhia*, sempre de forma inclusiva e equitativa. Priorizamos proporcionar oportunidades de crescimento a todos os colaboradores que estão na *Empresa*, sem nenhum tipo de discriminação, inclusive possibilitando ocuparem cargos de gestão.

### Saúde e Segurança Ocupacional

A *São Manoel* tem como princípio de sua cultura a busca pela excelência na gestão de pessoas, tendo como sustentação a premissa de garantir condições de trabalho seguras e saudáveis a todos os colaboradores e prestadores de serviços. Assim, procura sempre alcançar a melhoria de seu sistema, visando garantir a sustentabilidade de seus negócios, além de estabelecer uma relação de confiança com todas as partes interessadas.

- ✓ 100% das áreas mapeadas e controladas, a fim de gerenciar as ações necessárias com o objetivo de garantir um local seguro a todos os envolvidos - Programa de Gerenciamento de Risco (PGR).
- ✓ 100% dos colaboradores com exames ocupacionais realizados - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).
- ✓ 100% dos gestores treinados e com abordagens realizadas frente às metas estabelecidas, apresentando registros de abordagens de SSO (ao comportamento seguro ou de correção do comportamento inseguro - "375 abordagens de reforço").
- ✓ 100% dos colaboradores diretos e de prestadores de serviços com treinamento de SSO realizado em suas atividades.
- ✓ 100% dos casos de acidentes investigados, compartilhados com os membros do Serviço Especializado em Segurança e Saúde no Trabalho Rural (SESTR), da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) ou Comissão Interna de Prevenção a Acidentes do Trabalho Rural (CIPATR) e pelo gestor da operação.
- ✓ 12.123 abordagens realizadas - Programa de Postura e Atitudes Seguras (PAS).

## Acidentes de Trabalho

Desempenho médio	Meta	Anos-safra	
		2021/2022	2022/2023
Taxa de Frequência	<2,5	2,25	1,56
Taxa de Gravidade	<180	111,55	53,39

A *São Manoel* estabelece indicadores-chave de desempenho (KPI's), nos quais as taxas denominadas de frequência e gravidade auxiliam como balizadoras para a avaliação da *performance* da *Empresa* quanto ao número de acidentes de trabalho. A *Companhia* atingiu, no ano-safra 2022/2023, a redução desses índices frente aos anos-safra anteriores devido à intensificação de ações preventivas e educativas, de programas de capacitação, avaliação de riscos, regras de ouro e por meio de seu Programa Comportamental - Posturas e Atitudes Seguras (PAS).

## Qualidade de vida

Os nossos colaboradores são um dos principais ativos e diferenciais da *Organização*. Por esse motivo, esforços para garantir a retenção de talentos e a qualidade de vida, assim como avaliação da satisfação e sugestões dos mesmos por meio de ferramentas de gestão são prioritários.

A nossa responsabilidade com as comunidades do entorno também se materializa por meio de investimentos em programas que beneficiam diretamente crianças, jovens, adultos e idosos. As iniciativas têm um escopo amplo, que inclui educação, qualidade de vida, formação profissional e práticas esportivas, além do desenvolvimento de ações em parcerias com outros atores para o atendimento de demandas sociais que são identificadas por meio do relacionamento próximo com a comunidade local.

## Liberdade de associação

Os valores organizacionais da *Companhia* expressam como nos relacionamos com nossos colaboradores, respeitando a individualidade de cada um - não praticando e coibindo a discriminação em todas as suas formas - garantindo a liberdade sindical de se associarem e de se fazerem representar e o direito efetivo à negociação coletiva.



## Política de remuneração e benefícios

### Remuneração

A política salarial da *Organização* está sustentada por tabela funcional categorizada por grupos de cargos – operacional, tático e estratégico –, que contempla a evolução do salário de forma horizontal (considerando ajustes por meritocracia) e vertical (considerando ajustes por promoções), ponderando fatores como experiência, conhecimento e desempenho como balizadores que definem e influenciam a remuneração do colaborador. A condição de valoração dos cargos – remuneração – é de caráter igualitário do ponto de vista do gênero, ou seja, para aqueles de mesma configuração e requisitos (ocupados por homens e mulheres), a razão matemática entre eles é, obrigatoriamente, de equivalência total (igual a 1).

A prática salarial empregada não está atrelada diretamente à base ou à variação do salário mínimo, mas sim a situações de pisos salariais acordados com os sindicatos das diferentes categorias profissionais. Também participamos anualmente de pesquisas de remuneração levando em consideração a prática de remuneração do mercado e do nosso setor sucroenergético. Isso permite que a *São Manoel* seja competitiva quanto à atração e retenção de talentos. Os reajustes anuais, por ocasião de acordos coletivos, são negociados pela *Companhia* junto aos respectivos sindicatos na data-base de cada categoria, sendo que o menor salário praticado pela *São Manoel* é sempre maior ou igual ao mínimo nacional fixado em Lei.

No Conselho de Administração e Diretorias, a remuneração é global e fixa, com base no desempenho da *Companhia*, sendo definida e distribuída conforme decisão do próprio Conselho, exclusivamente.

### Benefícios oferecidos

O bem-estar e a satisfação de nossos colaboradores são prioridades para a *São Manoel*. Com esse pensamento, a *Organização* não somente preza por um ambiente harmônico de trabalho, como também inclui benefícios que trazem valor complementar ao orçamento e têm grande importância no âmbito familiar dos colaboradores. Essas iniciativas refletem em sua disposição e prontidão mental e física, não exclusivamente no aspecto laboral, como também em tudo o que fazem.

No período de reporte, foram oferecidos **R\$ 24.918.316,54** em benefícios pela *Companhia*. Dentre eles estão o Plano odontológico, Convênio Médico, Transporte fretado, Cartão alimentação, Refeição, Bolsa de Estudo, Lentes de grau e a Participação de Metas e Resultados (PMR). Os benefícios foram ofertados equitativamente a todos os colaboradores, independentemente de sua modalidade de contrato.

### Colaboradores

A *São Manoel* adota práticas de gestão de pessoas em conformidade com as regulamentações e orientações da Delegacia Regional do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho do Estado de São Paulo. Também estão alinhadas com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, instituída pela Organização das Nações Unidas (ONU), e com as convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Na relação trabalhista com o colaborador, comprometemo-nos com o controle e a análise da legislação vigente, verificando sua plena aplicação, tanto no estabelecimento e gerenciamento, como no encerramento do contrato de trabalho. Especificamente

quanto ao processo de admissão, o mesmo é concluído com a participação do colaborador recém-contratado no Programa de Integração para novos Colaboradores, no qual o Código de Conduta Empresarial *São Manoel* é exposto, debatido e entregue. Esse documento explica detalhadamente os direitos e deveres, além de nortear as atitudes de todos os colaboradores em suas atividades, aludindo também aos princípios dos Direitos Humanos e às convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

### Engajamento e Desenvolvimento profissional

A *São Manoel* busca capacitar pessoas com foco no desenvolvimento humano e aprendizado contínuo, garantindo a atualização nos processos produtivos e nas novas tecnologias em equipamentos e máquinas.

A *Companhia* considera a área de Treinamento e Desenvolvimento de extrema importância, pois ela é responsável pelos processos de capacitação dos colaboradores com foco no desenvolvimento profissional e comportamental. Reconhecemos a importância da capacitação de colaboradores não apenas para agregar valor à cadeia produtiva, mas também para a excelência dos resultados, que são obtidos em processos de alta qualidade e produtividade, os quais são frutos das inovações e melhorias, que somente são possíveis, graças a um time devidamente capacitado.

Este investimento resulta indiretamente em desenvolvimento social, visto que não impacta apenas no crescimento dos profissionais para os cargos que ocupam na *Empresa*, como também traz benefícios imensuráveis a esses trabalhadores, que ganham em empregabilidade e exercício da cidadania.

## Investimento em capacitação - Anos-safra

### 2021/2022



**2.212**  
pessoas



Carga Horária  
**158.143,22**  
horas



média de  
**71,50** horas  
per capita/ano

### 2022/2023



**2.477**  
pessoas



Carga Horária  
**173.733,24**  
horas



média de  
**70,13** horas  
per capita/ano

## Investimento em eventos de treinamentos e capacitação de colaboradores (Ano-safra 2022/2023)



**R\$ 2.665.235,20**

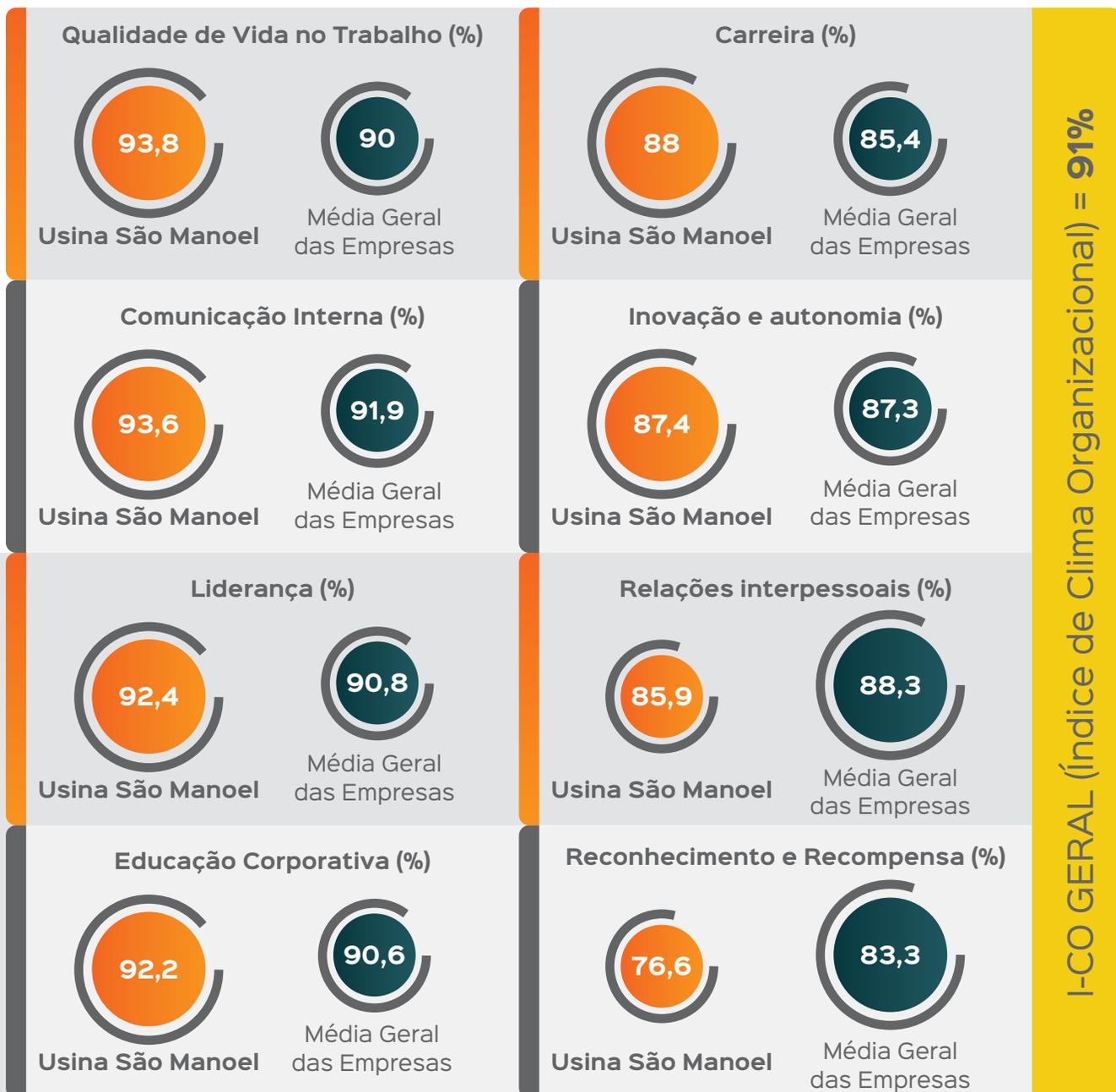
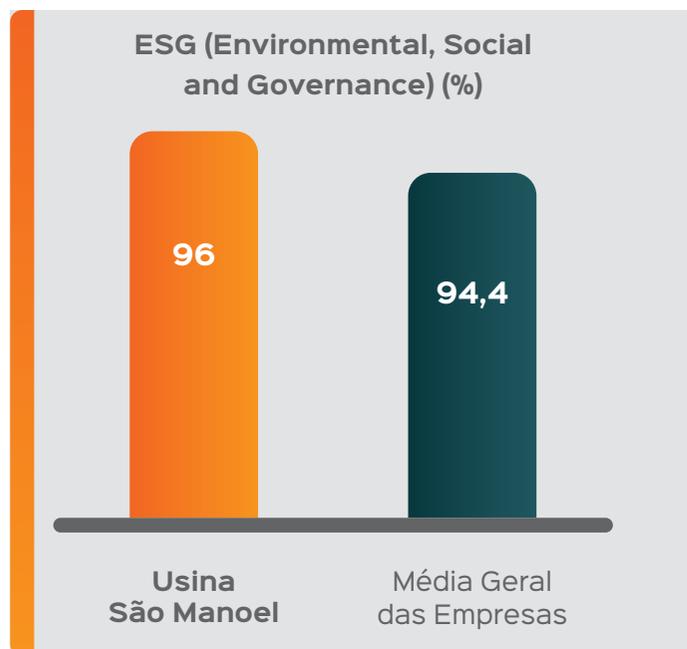
Os treinamentos são realizados tanto internamente por meio dos instrutores e logística própria, quanto externamente, com cursos abertos promovidos por entidades contratadas.

## Clima organizacional

A *São Manoel* realizou nova pesquisa de clima organizacional no período, demonstrando assim seu compromisso com as pessoas. A aplicação da pesquisa busca manter o clima organizacional compatível com as expectativas, oferecendo um ambiente de trabalho em que as pessoas se sintam valorizadas e integradas, com condições dignas de trabalho e com clima harmonioso e de respeito à igualdade e diversidade humana.



Além do Selo **Lugares Incríveis para Trabalhar**, a pesquisa gera indicadores que revelam a avaliação dos colaboradores sobre critérios específicos. Confira o desempenho da *São Manoel* em cada um deles.



# Iniciativas desenvolvidas

Com base nos resultados obtidos por meio da pesquisa de clima organizacional, a *São Manoel* vem desenvolvendo novas iniciativas para melhorar a experiência no ambiente de trabalho e atender as expectativas dos colaboradores.



## Projeto: RECRUTAMENTO INTERNO (RI)

Criação de oportunidades para talentos da *Organização*.

- Melhoria contínua no processo de recrutamento e seleção;
- Protagonismo para os colaboradores interessados em participar;
- Maior visibilidade para o Programa de RI e seus resultados.

**Status:** CONCLUÍDO em setembro/2022



## Plano de saúde UNIMED

Promoção de benefícios significativos para a saúde dos colaboradores.

- Melhorias no atendimento e serviços prestados;
- Novo ambulatório no município de Barra Bonita.

**Status:** CONCLUÍDO em novembro/2022



## Programa: EVOLUÇÃO - CULTURA ORGANIZACIONAL

Reconhecimento e valorização da *Organização* e dos colaboradores.

- Retenção e atração de novos talentos;
- Fortalecimento da sintonia entre times e gestores;
- Alinhamento de todo o público interno com objetivos da *Empresa*.

**Status:** LANÇAMENTO REALIZADO em outubro/2022



## Projeto: TRILHA DE CARREIRA

Modelo estruturado com possibilidades de crescimento na *Empresa*.

- Trilhas desenhadas para todos os cargos da *Organização*;
- Requisitos definidos para ocupar funções específicas;
- Maiores oportunidades de desenvolvimento profissional.

**Status:** Projeto em ANDAMENTO com previsão de lançamento para outubro/2023

# Social (Social)

## 2.5 - Promoção de responsabilidade social na cadeia de valor



### Relacionamento com consumidores e clientes

A *São Manoel* é uma das 37 usinas cooperadas da Copersucar S.A., sendo que a Cooperativa é a responsável pela estratégia de *marketing* e comercialização do açúcar e dos biocombustíveis - Etanol Anidro e Hidratado - que produzimos. Para a produção de levedura seca inativa, a *São Manoel* destina 100% da produção por meio da comercialização para a *trade* ICC Brazil, empresa presente no mercado brasileiro e em mais de 65 países.

Para garantir a segurança de alimentos dos nossos produtos, especialmente do açúcar cristal, a *São Manoel* é certificada nos principais sistemas de gestão em segurança de alimentos, como a FSSC 22000 (certificação de segurança de alimentos baseada na ISO 22000). Desta forma, atende às necessidades e expectativas dos principais clientes industriais de alimentos. Também somos certificados pelo GMP+ para a produção de levedura seca inativa, atendendo aos principais mercados globais desse produto. Sendo assim, garantimos, por meio da manutenção dessas normas, a segurança na utilização e consumo dos nossos produtos pela indústria.



## Relacionamentos com os fornecedores

O gerenciamento estratégico de suprimentos desenvolve o conceito de cadeia assegurada de suprimentos de matéria-prima, materiais, insumos e serviços. Por incorporar este conceito, a *São Manoel* pratica uma gestão de fornecedores alicerçada na sustentabilidade em todo o processo, a qual estabelece a cada empresa parceira a aplicação de padrões sociais, econômicos e ambientais alinhados àqueles que já adotamos. Para isso, a *Organização* mantém relacionamento próximo com o fornecedor, buscando diálogo constante e respeito a todas as premissas que regem a boa conduta nos negócios presentes no Código de Conduta Empresarial da *São Manoel*, o qual pode ser acessado em [www.saomanoel.com.br](http://www.saomanoel.com.br). O referido Código de Conduta, entre outros temas, torna público o posicionamento de gestão da *Companhia* em relação aos Direitos Humanos e casos de corrupção ou fraudes – uma política que exigimos de todos os parceiros de fornecimento.

No relacionamento com os nossos fornecedores, temos o compromisso de zelar pela ética e pela transparência. Essa preocupação permeia as interações de negócios que estabelecemos, desenvolvendo parcerias sustentáveis e de longo prazo que visam um estrito sentimento de ganha-ganha. Desta forma, aprimoramos nossas práticas e processos, aplicando tecnologias que reduzem custos no fluxo de materiais e insumos, mas sem nunca abrir mão da qualidade do serviço ou do produto oferecido.

A *São Manoel* é um provedor do desenvolvimento da economia local e que possui como geração de valor a priorização de parcerias firmadas com fornecedores do entorno e das regiões onde possui as suas operações.

Com o objetivo de desenvolver e fomentar a economia local, principalmente nas Áreas Diretamente Afetadas (ADA), Área de Influência Direta (AID) e Área de Influência Indireta (AII), e mitigar os impactos indiretos de emissões de GEE por conta do transporte utilizado, a *São Manoel* busca priorizar a aquisição de serviços, equipamentos, materiais e de insumos de fornecedores localizados num raio aproximado de 150 km.

Raio de distância de Fornecedores em relação à <i>São Manoel</i> (km)	Total de Fornecedores Movimentados no Período	Do Total, são Novos Fornecedores	Corresponde ao Total de novos Fornecedores Movimentados no Período (%)
<b>Sem limites</b>	1.637	206	13
<b>Até 150</b>	772	71	9
<b>% de fornecedores movimentados no raio de 150km</b>	47	34	

## Relacionamentos com a comunidade

O modelo de gestão da *São Manoel* tem como premissa a manutenção de relações éticas e de cumplicidade junto à comunidade. O objetivo é permitir que a *Companhia* atue como um vetor de desenvolvimento socioeconômico. A força de trabalho da *Organização* é residente nos municípios onde a *Empresa* possui suas áreas de influência, o que possibilita que o foco das iniciativas de desenvolvimento seja direcionado para essa mesma região. Por meio do estímulo e investimentos constantes em projetos socioambientais que geram valor compartilhado e impactam positivamente a região (esferas ambiental, social e econômica), a *São Manoel* integra as iniciativas de impacto positivo às estratégias de negócio. Dessa forma, é possível proporcionar experiências e oportunidades significativas para os colaboradores e comunidades, fortalecer uma rede de solidariedade, promover a transformação social e gerar negócios ao longo da cadeia de valor.

As parcerias com instituições locais são definidas a partir da *expertise* que possuem e por desenvolverem iniciativas que estão em sintonia com a nossa Missão e nossos Valores. Para todos os projetos que propomos ou participamos, condicionamos o relacionamento à elaboração compartilhada de um plano de resultados, com apuração anual ou no encerramento do projeto (quando este se estender por menor prazo). O objetivo é mensurar o impacto positivo da iniciativa na comunidade e no nosso negócio.

O comprometimento socioambiental da *Empresa*, que tem reflexo nas políticas que implementamos e no modelo de gestão que adotamos, leva a *Companhia* a assumir uma postura proativa na sua relação com a população da circunvizinhança, estimulando seus colaboradores e a sociedade.

### Horta Comunitária:

**36** culturas cultivadas e mais de **29** mil alimentos produzidos (10% doados, 70% vendidos para geração de renda aos voluntários e 20% para reinvestimento no projeto).



### Oficina da Cidadania:

**24** idosos beneficiados pelo programa de Terapia Ocupacional e Arteterapia.



### Campanha do Agasalho:

**18.154** peças doadas.



### Ciclo do Mel:

**1,41** toneladas de mel produzidas, **56** famílias de apicultores beneficiadas e **120** crianças atendidas diariamente pelo programa social vinculado à iniciativa.



# 03



## Governance

(Governança)



# Governance (Governança)

## 3.1 - Governança corporativa



### Estrutura e composição da governança corporativa

O Conselho de Administração, principal órgão de decisão e de deliberação colegiada da *São Manoel*, é formado por seis conselheiros, sendo um deles independente. Cabe também ao Conselho de Administração a estratégia de longo prazo da *Companhia*, assim como a eleição dos diretores estatutários, incluindo o Diretor-Presidente. Os conselheiros são eleitos em Assembleia Geral de Acionistas.

A *Empresa* também conta com um Conselho Fiscal instalado, constituído por três membros efetivos e seus respectivos suplentes. O Estatuto Social da *Companhia* estabelece que os membros do Conselho de Administração, os Diretores Estatutários e os Conselheiros Fiscais sejam eleitos para um mandato de 1 ano, sendo permitida a reeleição.

O Diretor-Presidente (CEO) da *São Manoel* atua como o mais alto cargo de governança, participando ativamente da manutenção e atualização da Missão, Visão, Valores e de todas as decisões estratégicas da *Organização*. Desta forma, assegura que os investimentos e padrões da operação - por ele alinhados com o Conselho de Administração -, sejam conduzidos pelos demais diretores, atendendo aos princípios sociais, econômicos e ambientais.

As performances de resultados são auto avaliadas pelo Conselho e pela Diretoria por ocasião de suas reuniões estatutárias, podendo ser deliberadas ações para a prática organizacional.

Os comitês são estabelecidos pelo Diretor-Presidente a partir de análises organizacionais, sendo compostos por equipes multidisciplinares que desenvolvem propostas de melhorias e reportam os indicadores por campo de atuação.

Esses comitês são idealizados com o objetivo de concentrar esforços de gestão para o monitoramento de desempenho dos processos relativos a cada comitê, de promover a interatividade e a transparência que a atuação dos comitês proporciona e de evitar o surgimento de conflitos de interesse em operações ou na adoção de políticas organizacionais.

Com a finalidade de desenvolver e aprimorar o conhecimento dos membros dos órgãos de governança nos assuntos econômicos, sociais e ambientais, a *Empresa* mantém consultorias especializadas independentes para apoio nesses temas.



## Governança

Estatutária



Assembleia Geral de Acionistas



Conselho de Administração



Diretoria

## Comitês

Multifuncionais de apoio à governança



**Comitê executivo:**  
Diretorias



**Comitê Diretivo:**  
Diretorias e Gerências



**Comitês (Pilares VBM - Value-based Management)**  
Gerência, Liderança de Setor e Colaborador da Base

## Organograma

Funcional



Diretorias



Gerências



Coordenação, Supervisão e Lideranças



# Modelo de Governança



## Propósito e estratégia em relação à sustentabilidade

A *São Manoel* tem como ponto de partida em sua gestão de desenvolvimento sustentável a elaboração de políticas para o desdobramento de estratégias e compromissos com objetivos bem definidos a serem alcançados. Dessa forma, as preocupações sociais, ambientais, econômicas e de governança são incorporadas em suas atividades e operações e desempenhadas em processos estruturados e acompanhados por indicadores de gestão.

### Programa Evolução



O Programa Evolução foi lançado em 2022. Além de promover a consolidação de pressupostos por meio da abordagem dos comportamentos, ritos, símbolos e percepções compartilhadas sobre o jeito de ser *São Manoel*, o Programa inaugura a evolução da nossa gestão organizacional, que é baseada nas seguintes diretrizes:



**Busca permanente por produtividade e eficiência.**



**Tomada de decisão descentralizada por meio da gestão compartilhada.**



**Visão de negócio fortalecida no time de gestão.**



**Inovação como estratégia de negócio.**



**Postura empreendedora por meio do engajamento dos colaboradores.**

## Princípios da *São Manoel*



### Missão

Construir uma Empresa sustentável, contribuindo para um mundo melhor por meio da excelência em pessoas e gestão



### Visão

Ser uma empresa perene



### Valores

Respeito  
Engajamento  
Transparência  
Inovação

## Desenvolvimento sustentável na gestão corporativa

A nossa agenda de sustentabilidade e governança busca criar valores para a sociedade, acionistas e demais públicos de interesse, por meio de atividades produtivas ambientalmente seguras e de programas efetivos de responsabilidade social.

Dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 (ODS) definidos pela Organização das Nações Unidas (ONU), 16 são contemplados pela *São Manoel*, com alinhamento às 51 metas propostas por estes objetivos. Para monitorar o nosso desempenho em cada uma delas e garantir a geração de impacto positivo nos 16 ODS, desenvolvemos 93 indicadores próprios.

## Compromissos assumidos - Agenda 2030

Por compreendermos que alguns desafios são prioritários no que se refere à nossa área de atuação e à comunidade na qual estamos inseridos, definimos compromissos e metas específicas para atingirmos até 2030.

Tema/ODS	Metas	
	ODS	São Manoel
<p><b>1. Educação</b> ODS 4 - Educação de Qualidade</p> 	<p><b>4.7</b> - Até 2030, garantir que todos os alunos adquiram conhecimentos e habilidades necessárias para promover o desenvolvimento sustentável, inclusive, entre outros, por meio da educação para o desenvolvimento sustentável e estilos de vida sustentáveis, direitos humanos, igualdade de gênero, promoção de uma cultura de paz e não-violência, cidadania global, e valorização da diversidade cultural e da contribuição da cultura para o desenvolvimento sustentável.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impactar mais de 4.100 estudantes das redes de ensino público e privado do município de São Manuel no tema de educação ambiental por meio do Programa Doce Amanhã.</li> <li>• Promover acesso ao conhecimento técnico e oportunidades para melhoria de habilidades de crianças e jovens que residem nas áreas de influência da <i>São Manoel</i>, por meio de iniciativas próprias e parcerias - Jovem Aprendiz, Projetos desenvolvidos via Leis de Incentivos Fiscais e Programa de Voluntariado.</li> </ul>
<p><b>2. Diversidade, equidade e inclusão</b> ODS 5 - Igualdade de Gênero</p> 	<p><b>5.5</b> - Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública.</p> <p><b>5.a</b> - Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso a propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais.</p> <p><b>5.c</b> - Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantir 50% de participação feminina em todos os processos de recrutamento e seleção.</li> </ul>
<p>ODS 10 - Redução das desigualdades</p> 	<p><b>10.2</b> - Até 2030, empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover um ambiente de trabalho 100% inclusivo, sem discriminação e com garantia de respeito a todos.</li> </ul>

## Compromissos assumidos - Agenda 2030

Tema/ODS	Metas	
	ODS	São Manoel
<p><b>3. Mudanças Climáticas</b></p> <p><b>ODS 13</b> - Ação contra a mudança Global do Clima</p> 	<p><b>13.1</b> - Reforçar a resiliência e a capacidade de adaptação a riscos relacionados ao clima e às catástrofes naturais em todos os países.</p> <p><b>13.3</b> - Melhorar a educação, aumentar a conscientização e a capacidade humana e institucional sobre mitigação global do clima, adaptação, redução de impacto, e alerta precoce à mudança do clima.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dobrar a produção de energia elétrica (MW) produzida a partir de fontes renováveis até 2030 (base: Ano-safra 2022/2023).</li> <li>• Plantio de 90 hectares de mudas de espécies nativas.</li> </ul>



# Governance (Governança)

## 3.2 - Conduta empresarial



### Compliance, programa de integridade e prática anticorrupção

#### Código de Conduta:

**100%** dos colaboradores, incluindo o corpo de governança, são orientados quanto ao Código de Conduta Empresarial da *São Manoel*.

#### Ouvidoria:

Foram registradas e tratadas **7** manifestações no período. Todas promovidas pelo público interno, sendo que em **100%** dos casos foi dado retorno aos interpeladores.

### Práticas de combate à concorrência desleal (antitruste)

A *São Manoel* não sofreu nenhuma penalidade/multa, de qualquer espécie, por não conformidade com leis e regulamentos socioeconômicos e sobre casos de corrupção de qualquer tipo e nível, incluindo envolvimento de colaboradores de qualquer esfera da *Organização*, ações judiciais movidas nos termos de leis nacionais e internacionais por concorrência desleal e práticas de truste, por monopólio ou por fornecimento e uso de produtos e serviços. Igualmente, não houve incidentes de não conformidade com regulamentos e códigos voluntários relacionados à publicidade e marketing, promoção e patrocínio e não foi registrada nenhuma reclamação relativa à violação de privacidade e perda de dados do cliente envolvendo as atividades e os produtos da *São Manoel*.

### Ética e corrupção

O tema corrupção e fraude é tratado pela Alta Direção da *São Manoel* com zelo extremo e é objeto da análise de risco, a fim de preservar seus valores organizacionais. Essa abordagem é revisada anualmente por ocasião do estabelecimento do Planejamento Estratégico e de seus desdobramentos de negócio.

O objetivo de manter padrões éticos nas relações com as partes interessadas é sempre uma premissa exigida pela *São Manoel*, o que reforça seus valores institucionais e conduz todas as operações, parcerias, negociações comerciais e financeiras, práticas contratuais e licenciamentos envolvendo órgãos públicos. A filosofia da *Companhia* é sempre agir com transparência e equidade, estabelecendo relacionamento com as organizações, instituições e profissionais com as mesmas premissas.

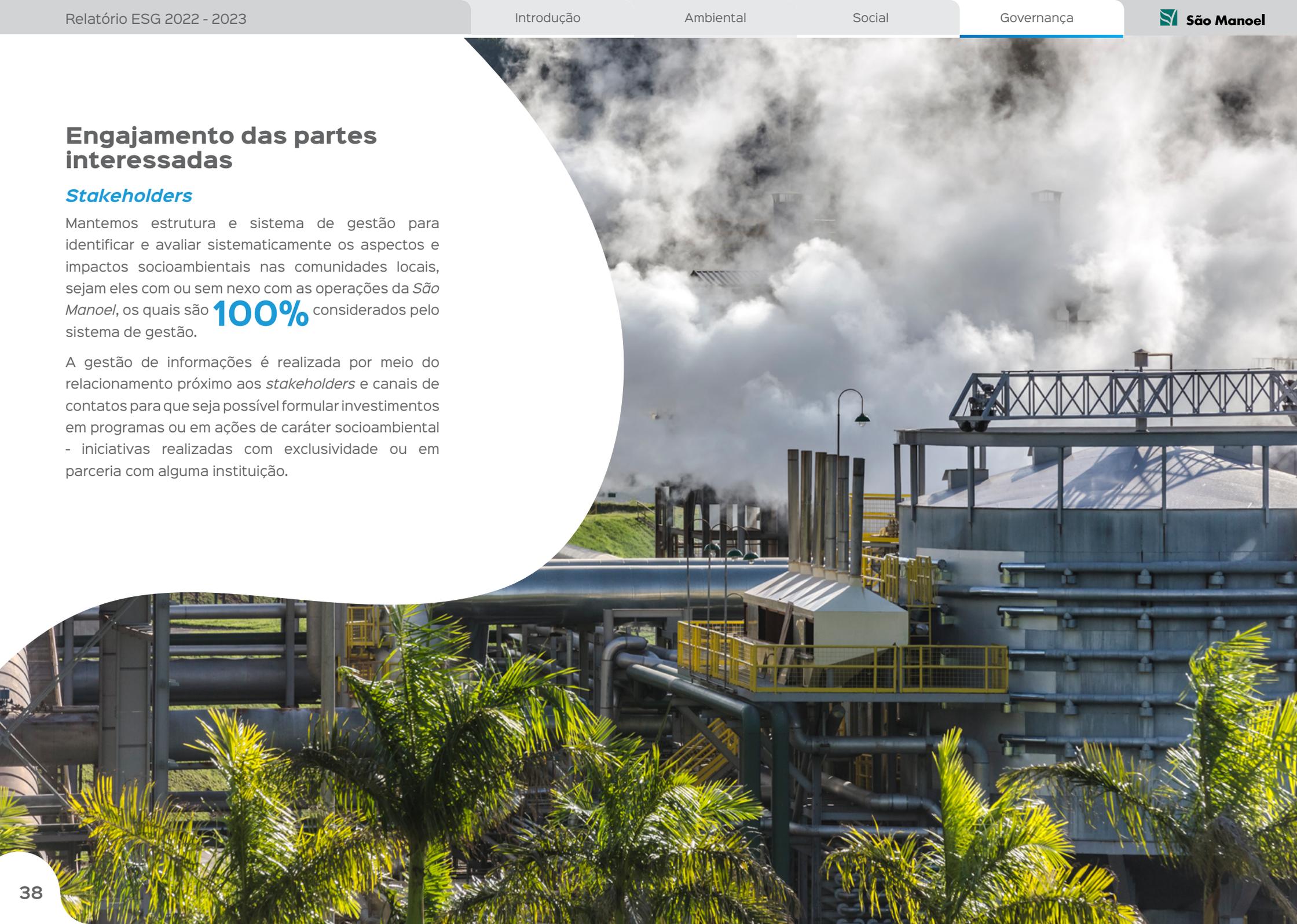
Não compactuamos com quaisquer formas de corrupção nos negócios e buscamos esse mesmo compromisso dos atores que compõem a cadeia de valor da *São Manoel*. Assim, os colaboradores ou executivos da *Companhia* são orientados, por meio dos programas internos de comunicação/treinamento, além do recebimento do exemplar do [Código de Conduta](#), a não oferecer ou aceitar suborno para fins de obtenção de benefícios na tributação ou redução da carga tributária.

## Engajamento das partes interessadas

### *Stakeholders*

Mantemos estrutura e sistema de gestão para identificar e avaliar sistematicamente os aspectos e impactos socioambientais nas comunidades locais, sejam eles com ou sem nexos com as operações da *São Manoel*, os quais são **100%** considerados pelo sistema de gestão.

A gestão de informações é realizada por meio do relacionamento próximo aos *stakeholders* e canais de contatos para que seja possível formular investimentos em programas ou em ações de caráter socioambiental - iniciativas realizadas com exclusividade ou em parceria com alguma instituição.



# Governance (Governança)

## 3.3 - Práticas de controle e gestão

7

ENERGIA LIMPA  
E ACESSÍVEL

16

PAZ, JUSTIÇA E  
INSTITUIÇÕES  
EFICAZES

### Gestão de riscos do negócio

A Governança Corporativa está fundamentada em nossos Valores (Respeito, Engajamento, Transparência, Inovação), atuando com os pilares Planejamento e Controles Integrados (PCI), Comitês, Comitê Diretivo e Comitê Executivo) que direcionam a gestão da *Organização*. Esses pilares foram estruturados com foco na melhoria contínua dos processos, do sistema de gestão e visando o amadurecimento e crescimento da *Companhia*, de forma ordenada e sustentada.

A eficácia da gestão de riscos e da proteção de valor da *Companhia* é analisada pela Diretoria e pelo PCI e tratada pelo Comitê Executivo. O gerenciamento ocorre de forma contínua, com revisões anuais, considerando as ocorrências que possam intervir no alcance dos objetivos estruturados pelo Planejamento Estratégico, assim como eventuais disfunções críticas reportadas pelos comitês multifuncionais.

### Controles internos

A atenção com a não exposição a passivos socioambientais é constante na *Companhia*. Utilizando-se de metodologias reconhecidas por empresas certificadoras, promovemos estudos para a identificação e análise dos aspectos e impactos ambientais de cada etapa da cadeia de produção.

Em decorrência dos resultados desses estudos, a *Organização* adota planos, ações e padrões de monitoramento que asseguram o desempenho adequado das nossas operações. Auditorias internas com escopo socioambiental são aplicadas visando a análise do desempenho dos nossos processos, assim como a manutenção de certificações em padrões reconhecidos internacionalmente pelo mercado específico. A Alta Direção tem participação ativa nesse processo, com análises críticas e tomada de decisão.



## Auditoria interna e externa

A *São Manoel* reforça a conformidade ambiental em suas atividades e operações, que é exercida rigorosamente com a adoção de auditorias periódicas, incluindo seus fornecedores e prestadores de serviços, de acordo com o cumprimento das normas, exigências legais e diretrizes estabelecidas em sua política de gestão integrada. Dessa forma, demonstramos o compromisso e os cuidados para evitar, mitigar e investigar qualquer dano que seria causado pela execução inadequada de nossas operações.

Temas	1º Parte (Interna)		2º Parte (Fornecedores)		3º Parte (Certificação)	
	2021/2022	2022/2023	2021/2022	2022/2023	2021/2022	2022/2023
Qualidade/Segurança de Alimentos	2	27	8	8	2	5
Meio Ambiente	3	2	-	3	4	8
Segurança do Trabalho	24	26	-	-	-	1
Responsabilidade Social	-	-	-	-	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>55</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>15</b>

### Total - Anos-safra

2021/2022

44

2022/2023

81



## Certificações



Certificação BONSUCRO no Padrão de Produção e Cadeia de Custódia (EU RED II)



Biocombustível avançado renovável - Padrões Renewable Fuel Standard (RFS2)



RenovaBio

Certificação de Produção e Importação Eficiente de Biocombustíveis – RenovaBio



ETANOL mais verde

Protocolo Agroambiental – Etanol Mais Verde



Selo Ouro na divulgação do Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa



Programa de Certificação da Bioeletricidade - “Certificado Energia Verde”



Segurança de Alimentos (Certificação na FSSC 22000 v 5.1 – Sistema de Segurança de Alimentos. Escopo: Produção de Açúcar Cristal)



Segurança de Alimentos – GMP (Certificação na norma GMP + B2 Production of Feed Ingredients - Fábrica de Levedura Seca Autolisada e Hidrolisada)



Associada à Global Reporting Initiative (GRI)



Associação Selo Empresa Amiga da Criança (Fundação ABRINQ)



Selo “Lugares Incríveis para Trabalhar”

## Movimentos signatários



IGUALDADE SIGNIFICA NEGÓCIOS

ONU MULHERES

UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT

Princípios de Empoderamento das Mulheres - ONU Mulheres (United Nations Global Compact)

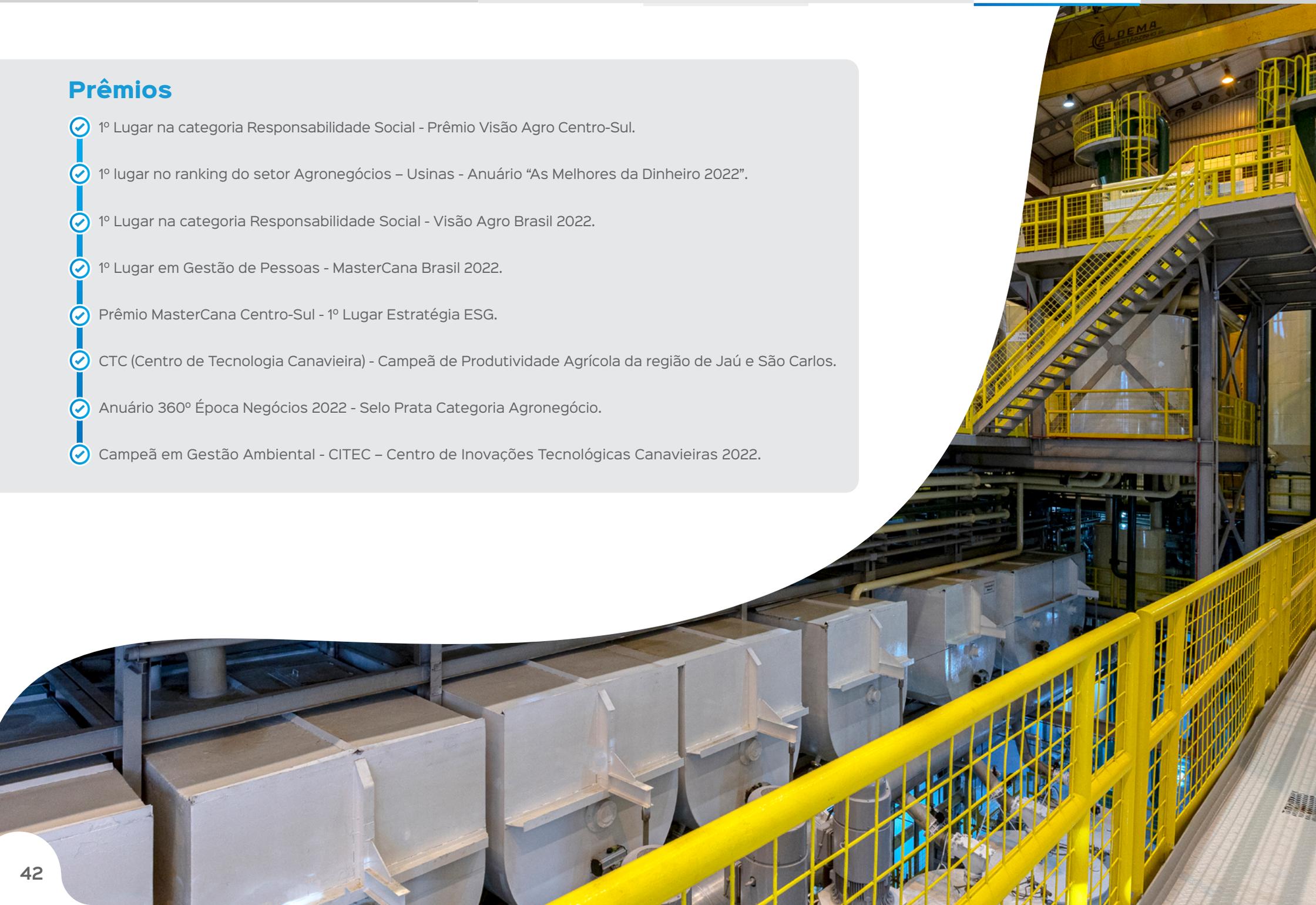


COALIZÃO EMPRESARIAL PARA EQUIDADE RACIAL E DE GÊNERO

Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero

## Prêmios

- ✓ 1º Lugar na categoria Responsabilidade Social - Prêmio Visão Agro Centro-Sul.
- ✓ 1º lugar no ranking do setor Agronegócios – Usinas - Anuário “As Melhores da Dinheiro 2022”.
- ✓ 1º Lugar na categoria Responsabilidade Social - Visão Agro Brasil 2022.
- ✓ 1º Lugar em Gestão de Pessoas - MasterCana Brasil 2022.
- ✓ Prêmio MasterCana Centro-Sul - 1º Lugar Estratégia ESG.
- ✓ CTC (Centro de Tecnologia Canavieira) - Campeã de Produtividade Agrícola da região de Jaú e São Carlos.
- ✓ Anuário 360º Época Negócios 2022 - Selo Prata Categoria Agronegócio.
- ✓ Campeã em Gestão Ambiental - CITEC – Centro de Inovações Tecnológicas Canavieiras 2022.



## Ambiente legal e regulatório

Todas as atividades e operações de negócios da *São Manoel* são orientadas com base na conformidade, a partir de requisitos legais e normativos vigentes e escopos de certificações espontâneas aos quais a *Organização* se propõe. Para tanto, são mantidos sistemas de gestão cujo inventário legal é atualizado por empresas contratadas, que seguem leis específicas do ramo de atividade da *São Manoel* ou de amplitude geral com abrangência de escopo socioambiental e econômico.

## Gestão da segurança da informação e privacidade de dados pessoais

A *São Manoel* tem implementado um programa de governança que promove ações necessárias para assegurar o cumprimento da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Para apoiar esse programa, foi instituído um Comitê de Privacidade, composto por uma equipe multidisciplinar com indicação de um Encarregado de Dados (*Data Protection Officer - DPO*) e seu suplente.

Nossos Números	Descrição
100%	Colaboradores treinados sobre a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).
0	Solicitações recebidas de titulares de dados (solicitando acesso aos dados, exclusão de dados, etc.).
0	Auditoria executada por profissionais especializados em LGPD, exclusivamente sobre o setor de Privacidade de Dados.
0	Incidentes referentes a LGPD reportados à Autoridade Nacional de Proteção de Dados (incidentes sobre vazamentos, perda de dados, acessos não autorizados, invasão hacker, etc.).
23	Registro de operações e descrição de todas as atividades dos setores que trabalham com dados pessoais.
7	Relatórios de impacto de todas as atividades de setores que trabalham com dados que são consideradas de risco de acordo com a lei.
23	Áreas/setores entrevistados que trabalham com dados pessoais, os quais foram entrevistados para que fosse realizado o Registro de Operações.
22	Ações de medidas de segurança referentes à proteção dos dados.
147	Atividades que trabalham com dados pessoais atreladas ao registro de operações.
32	Documentos elaborados pertinentes à LGPD (novas políticas, novos procedimentos, novos termos, etc.).
14	Divulgação mensal de textos informativos nos canais de comunicação internos (aplicativo, e-mail e TV corporativa) com dicas de segurança e boas práticas no uso dos recursos.



## Tecnologia e inovação

### São Manoel labs: Inovação do plantio à indústria



Para a *São Manoel*, inovar e incorporar novas tecnologias são aceleradores de crescimento e estão sintonizados à visão de perenidade corporativa e de diferencial competitivo da *Organização*. Por isso, colocamos em prática uma política que permeia a cultura organizacional da *Companhia*, em que qualquer novidade, por mais simples que seja, pode resultar em economia, ganho de escala e aumento de produtividade.

Como estratégia, uma das nossas principais maneiras de captação das *startups* no mercado é estreitar o relacionamento com o ecossistema de inovação, firmando parcerias com *Hub's*, parques tecnológicos, incubadoras e aceleradoras. A abertura de “Chamadas” (desafios lançados para o mercado) é uma das principais estratégias que utilizamos para lançarmos ao mercado algumas oportunidades internas na busca por soluções.

O modelo de *open innovation* adotado pela *Organização* está pautado nos pilares de Melhoria Operacional, Tecnologia e *Venture*. Com foco em redução de custos e novas oportunidades de mercado, buscamos identificar soluções para os principais desafios do setor sucroenergético.

## Destaque:

# 1

### Realizado:

2 Chamadas contendo em média 4 desafios cada, o que resultou em mais de **80 startups** inscritas, **4** soluções implementadas e **2 startups** aportadas.

# 2

### Criado:

- **Pontos focais:** 30 pessoas ligadas à base, escolhidas estrategicamente e responsáveis por disseminar a cultura de inovação para a *Companhia*, além de informar as oportunidades de melhorias dentro da *Empresa*;
- **Comitê técnico:** 9 pessoas, entre supervisores e líderes, que possuem a função de validação de oportunidades, avaliação da solução e atuação da *startup* no mercado;
- **Comitê estratégico:** 4 pessoas, entre gerentes e diretoria, com a função de avaliação e orçamentos em geral;
- **Comitê corporativo:** 4 pessoas, entre diretoria, presidência e jurídico, com a função de avaliação de investimentos.

# Governance (Governança)

## 3.4 - Transparência na gestão

17 PARCERIAS E MEIOS DE IMPLEMENTAÇÃO



O objetivo de manter padrões éticos nas relações com as partes interessadas é sempre uma premissa exigida pela *São Manoel*, o que reforça seus valores institucionais e conduz todas as operações, parcerias, negociações comerciais e financeiras, práticas contratuais e licenciamentos envolvendo órgãos públicos. A filosofia da *Companhia* é sempre agir com transparência e equidade, estabelecendo relacionamento com as organizações, instituições e profissionais com as mesmas premissas.

### Responsabilização (prestação de contas)

Expressa nos valores da *São Manoel*, a transparência está enraizada na cultura, na gestão e nos processos e atividades desenvolvidas na *Companhia*. As informações detalhadas sobre a prestação de contas dos objetivos e metas, a avaliação da gestão, o treinamento e desempenho de nossos colaboradores, o desempenho econômico, a assecuração da responsabilização dos recursos financeiros em conformidade com o Planejamento orçamentário e a comunicação junto aos *Stakeholders* estão relatados de forma abrangente e são divulgados em nosso Relatório de Sustentabilidade e no Código de Conduta Empresarial da *São Manoel*.

### Desempenho econômico

A gestão econômico-financeira que orienta a *São Manoel* está fundamentada em um sólido Planejamento Estratégico (PE) e um rigoroso controle orçamentário e de investimentos. Esse modelo de gestão da *Empresa* é complementado por políticas e indicadores estabelecidos e monitorados, o que assegura equilíbrio nos diferentes ciclos financeiros que a atuação no mercado de *commodities* exige. Este relatório de ESG não contempla em seu conteúdo as demonstrações financeiras da *Companhia*, no entanto, as informações podem ser consultadas de forma pública por meio da divulgação no veículo de comunicação: [Valor Econômico Digital - Sábado, 3 de Junho de 2023](#).

### Relatório ESG, de Sustentabilidade e/ou Relato Integrado

Elaborado em conformidade com as Normas da *Global Reporting Initiative* (GRI), a *São Manoel* reporta, desde 2007 por meio de seu Relatório de Sustentabilidade, os indicadores de desempenho nas esferas ambiental, social, econômica e de governança a todos os seus *stakeholders*.

Para mais informações, consulte nosso Relatório de Sustentabilidade disponível em: [www.saomanoel.com.br/](http://www.saomanoel.com.br/).



## Expediente

### Editorial

### Realização

Colaboradores envolvidos nos processos da *São Manoel*

TerraGrata Consultoria em  
Sustentabilidade  
Iza Barbosa

### Projeto Gráfico

Tratamento de imagens

Diagramação e infográficos

Abra Propaganda

### Fotografias

Tadeu Fessel







**São Manoel**

**Usina Açucareira S. Manoel S.A.**

Fazenda Boa Vista

Cx Postal 127, CEP 18650-970

São Manuel – SP

Tel. 55 14 3812 1100

[www.saomanoel.com.br](http://www.saomanoel.com.br)