



O Relatório de Sustentabilidade da Usina Alta Mogiana é bianual. A edição atual considera o período de 1º de maio de 2020 a 30 de abril de 2022. Sua publicação alcançou 9 diferentes edições, para 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 e gerar valor para o bem-estar da sociedade.



SUMÁRIO

PÁGINA 05 VALORES ORGANIZACIONAIS

> PÁGINA 10 PRODUTOS E PRODUÇÃO

> > PÁGINA 21 RELAÇÕES HUMANAS

> > > PÁGINA 28 SAÚDE E SEGURANÇA

> > > > PÁGINA 28 SUSTENTABILIDADE

PÁGINA 35 RESPONSABILIDADE SOCIAL



OBJETIVOS GLOBAIS PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, identificados pela sigla ODS, fazem parte da chamada "Agenda 2030". Trata-se de um pacto global assinado durante a Cúpula das Nações Unidas em 2015 pelos 193 países membros. A agenda é composta por 17 objetivos ambiciosos e interconectados, desdobrados em metas, com foco em superar os principais desafios de desenvolvimento enfrentados por pessoas no Brasil e no mundo, promovendo o crescimento sustentável global até 2030.

SOBRE ESSE RELATÓRIO

Por meio deste documento, a empresa comunica aos seus públicos de relacionamento – colaboradores, clientes, fornecedores, acionistas, governos etc. – seus principais projetos, impactos e indicadores de desempenho no período.

As práticas desenvolvidas e que se enquadram dentro da agenda global e seus 17 objetivos principais são apontadas em cada capa de capítulo, uma observação apontando quais dos ODS serão trabalhados nas páginas seguintes.

Exemplo:



ODS CONTIDOS NESSE CAPÍTULO











DETALHANDO OS ODS

ODS 1 – Erradicação da pobreza: acabar com a pobreza em todas as suas formas, em todos os lugares.

ODS 2 – Fome zero e agricultura sustentável: acabar com a fome, alcançar a segurança alimentar e melhoria da nutrição e promover a agricultura sustentável.

ODS 3 – Saúde e bem-estar: assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades.

ODS 4 – Educação de qualidade: assegurar a educação inclusiva, equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos.

ODS 5 – Igualdade de gênero: alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas.

ODS 6 – Água potável e saneamento: garantir disponibilidade e manejo sustentável da água e saneamento para todos.

ODS 7 – Energia limpa e acessível: garantir acesso à energia barata, confiável, sustentável e renovável para todos.

ODS 8 – Trabalho decente e crescimento econômico: promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos.

ODS 9 – Indústria, inovação e infraestrutura: construir infraestrutura resiliente, promover a industrialização inclusiva e sustentável, e fomentar a inovação.

ODS 10 – Redução das desigualdades: reduzir as desigualdades dentro dos países e entre eles.

ODS 11 – Cidades e comunidades sustentáveis: tornar as cidades e os assentamentos humanos inclusivos, <u>seguros, resilientes e s</u>ustentáveis.

ODS 12 – Consumo e produção responsáveis: assegurar padrões de produção e de consumo sustentáveis.

ODS 13 – Ação contra a mudança global do clima: tomar medidas urgentes para combater a mudança climática e seus impactos.

ODS 14 – Vida na água: conservação e uso sustentável dos oceanos, dos mares e dos recursos marinhos para o desenvolvimento sustentável.

ODS 15 – Vida terrestre: proteger, recuperar e promover o uso sustentável dos ecossistemas terrestres, gerir de forma sustentável as florestas, combater a desertificação, deter e reverter a degradação da Terra e deter a perda da biodiversidade.

ODS 16 – Paz, justiça e instituições eficazes: promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis.

ODS 17 – Parcerias e meios de implementação: fortalecer os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável.





































N° de Funcionários

3.797

Folha de Pagamento Bruta

186.550

Impostos e Taxas Pagas ao Fisco

158.868

Transporte de Pessoal

7.839

Investimento em **Assistência Social**

6.259

Programa de Participação nos Resultados

11.534

Segurança e **Medicina do Trabalho**

2.843

N° de Funcionários

3.803

Folha de Pagamento Bruta

196.710

Impostos e Taxas Pagas ao Fisco

291.567

Transporte de Pessoal

6.373

Investimento em **Assistência Social**

6.700

Programa de Participação nos Resultados

21.716

Segurança e Medicina do Trabalho

2.574

treinamento e também ações de conscientização acerca de saúde, bem-estar e na gestão dos benefícios

Paralelo ao desenvolvimento econômico, a empresa exercita sua vocação social, investindo em projetos e instituições que possibilitam ações sociais sólidas.

concedidos ao colaborador e seus familiares.

Sua robusta área agrícola, através de parceiros e fornecedores abrange 12 cidades e seu parque industrial, instalado em São Joaquim da Barra, interior de São Paulo, é tido como referência para outras empresas do segmento. Possui capacidade anual para a produção de cerca de 13.000.000 sacas de acúcar, mais de 240.000.000 litros de etanol e energia cogerada de 280.000 Mwh.

MISSÃO

Produzir 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 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.

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.

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.

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.

Honestidade

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

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 Meio Ambiente

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

Perpetuação

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



NOSSA HISTÓRIA

Fundada em 1983 a empresa passou por diversas mudanças e expansões ao longo dos anos, sempre buscando inovar e se adaptar às mudanças do mercado.



-Início das operações.



1985

-Início das atividades da Destilaria Alta Mogiana;

- Primeira moagem de matéria-prima.



1991

-Expansão da produção de álcool.



-Início da produção de açúcar.



1995

-Primeiras operações da colheita mecanizada;

- Primeira exportação de açúcar.



1996

-Primeiro carregamento de açúcar em bag.



-Certificação ISO 9.001.



- Início do projeto Educando para o Futuro.



2002

- Certificação ABRINQ;
- Certificação de Créditos de Carbono;
 - Início da Exportação de Energia Elétrica.



- Inauguração do Viveiro de Mudas;

- Certificação OHSAS 18.001.



2006

- Certificação ISO 22.000.



- Programa Aprendiz.



- Signatária do Protocolo Etanol Verde.



- Certificação ISO 14.001.



2015

Nova sede para
 Gestão de Benefícios e
 Gestão de Pessoas;



2017

- Certificação Kosher;

- Aulas de Música no projeto Educando para o Futuro.



2018

- Inauguração do Centro de Operação Industrial.



-Certificação Renovabio;

-Primeira certificação GPTW -Melhores empresas para trabalhar.



Cana-de-açúcar

A cana-de-açúcar é uma planta rica em sacarose, que é utilizada em diversas finalidades, tanto na produção de alimentos quanto na produção de energia.

Açúcar

O açúcar é produzido para atender à demanda da indústria alimentícia. Os clientes atendidos incluem fabricantes de vários de produtos, como biscoitos, chocolates, confeitos, sorvetes, bebidas e outras delícias.

Etanol

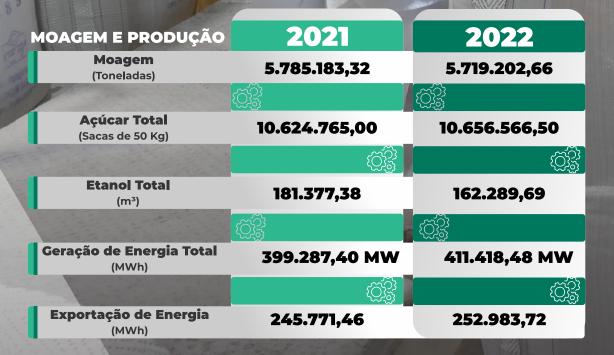
O etanol hidratado é um tipo de biocombustível utilizado para abastecer veículos automotores, enquanto o etanol anidro é adicionado à gasolina, tornando-se um componente importante para o funcionamento de veículos com motores a combustão interna.

Energia

A empresa produz energia elétrica a partir da queima da biomassa de cana-de-açúcar em caldeiras de alta pressão, para suprir nossas necessidades de consumo e também exportar o excedente.

Soja

A soja é um grão bastante empregado pela indústria de alimentos, e a região da Alta Mogiana é uma das principais fornecedoras para as indústrias de processamento de soja locais.





CERTIFICAÇÕES DE QUALIDADE

Organizar procedimentos utilizando normas administrativas, ambientais, sociais e de governança estimula práticas de excelência reconhecidas globalmente e, além disso, assegura e estimula desfechos duradouros e sustentáveis.

ISO 9001

Uma das certificações mais importantes para sistemas de gestão da qualidade em termos de procedimentos, métricas, instalações e serviços.

ISO 45.001

O sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional conforme a ISO 45.001 traz benefícios para a empresa e principalmente para os colaboradores, com a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

ISO 14.001

Um sistema de gestão ambiental que visa desenvolver e implementar práticas empresariais sustentáveis.

FSSC 22.000

Trata-se de um sistema de gestão da segurança alimentar em toda a cadeia produtiva, que integra as normas ISO 22000 e ISO/TS 22002-1.

RENOVABIO

A Política Nacional de Biocombustíveis define objetivos de redução de emissões de carbono e a produção estratégica de biocombustíveis.

BONSUCRO E BONSUCRO EU-RED

Protocolo estabelecido para definir as diretrizes da produção sustentável de cana-de-açúcar e seus derivados considerando as três dimensões do desenvolvimento sustentável: social, ambiental e econômica.

EMPRESA AMIGA DA CRIANÇA

O Selo ABRINQ certifica iniciativas sociais que promovem e divulgam os direitos das crianças e adolescentes.

GREAT PLACE TO WORK

O selo GPTW certifica organizações que possuem boas práticas de gestão de pessoas e ambiente de trabalho saudável.

RELAÇÃO COM CLIENTES

Os compromissos assumidos com clientes são cumpridos, rigorosamente, visando sua satisfação. O relacionamento comercial é pautado pelo respeito mútuo, transparência nos contratos, honestidade, fornecimento de informações e pronto atendimento às necessidades do cliente. A Usina Alta Mogiana garante a qualidade, segurança e rastreabilidade dos produtos fornecidos, respeitando as normas de BPF - Boas Práticas de Fabricação, do início ao fim. Ao contratar terceiros para a prestação de serviços aos clientes é verificada a reputação e qualificação para os objetivos negociados.

Prêmio Coca-cola

Um relacionamento próximo e transparente com os clientes permite uma colaboração conjunta para aplicar políticas e procedimentos preventivos, priorizando o benefício e a segurança do consumidor. Isso é exemplificado pelo Prêmio Fornecedores de Açúcar Coca-Cola, no qual a empresa é classificada em primeiro lugar em 2020. A empresa se destaca entre outros fornecedores de açúcar devido a critérios rigorosos, incluindo qualidade produtiva, respeito aos colaboradores, à comunidade, bem como requisitos legais, de segurança e sustentabilidade.

Certificação Kosher

Atesta que os produtos alimentícios são fabricados obedecendo normas específicas que regem a dieta judaica ortodoxa. Reconhecido mundialmente pelo alto nível de exigência e controle, a fabricação de açúcar foi auditada por membros da B.K.A. Comunidade Israelita Ortodoxa.

Auditorias de Cliente

A proximidade e a transparência no relacionamento com os clientes permitem que a empresa trabalhe em conjunto com eles na aplicação de políticas e procedimentos preventivos, em vez de corretivos. Essa abordagem prioriza o benefício e a segurança do consumidor.









RELAÇÃO COM FORNECEDORES

Parceria de Sucesso

O programa de reconhecimento tem o intuito de estreitar os laços com empresas fornecedoras de equipamentos e serviços exaltando a afinidade entre as partes e fortalecendo o vínculo pessoal no ambiente de negócios. Desde 2011, contemplou Dedini, Fermentec, Stab, Comercial Marcelo Costa, TGM, Rio Grande, Siner, Fazanaro, Renk Zanini, Chapini, Prolink, CPFL Energia, TESE, Revoltis, WEG, KSB e Siemens.

Desenvolvimento de fornecedores de serviços

O intuito desse programa é aumentar o nível de envolvimento e a parceria com os fornecedores, levando a uma entrega de materiais e serviços com mais qualidade, menos riscos e no tempo certo, podendo, inclusive, facilitar o desenvolvimento de produtos inovadores ou serviços de qualidade superior.

Relacionamento com Fornecedores de Cana

Os Encontros Técnicos com Fornecedores de Canade-Açúcar visam criar uma atmosfera propícia para a partilha de experiências e informações cruciais aos agricultores, incluindo técnicas para o uso de herbicidas e defensivos agrícolas, medidas preventivas contra incêndios, estratégias para aprimorar a sustentabilidade e a produtividade da plantação, tanto por meio de abordagens teóricas como por meio de demonstrações práticas em campo.

Prêmio Fermentec

O Prêmio de Excelência Fermentec destaca a excelência dos projetos desenvolvidos na Categoria Desempenho Analítico Microbiológico, evidenciando a confiabilidade das análises feitas pela equipe dos Laboratórios da Qualidade.



Ações internas direcionadas ao engajamento e valorização dos colaboradores contribuem para o aprimoramento tanto profissional quanto pessoal de cada membro da equipe. Dessa forma, a Alta Mogiana estimula a colaboração entre seus profissionais com base na empatia e no respeito mútuo, promovendo um ambiente de trabalho saudável e agradável.

Nas operações de campo, áreas de descanso bem equipadas foram providenciadas. A sede da empresa dispõe de um Restaurante capaz de atender mais de 800 refeições diárias a um custo reduzido. Além disso, oferece uma área de jogos e biblioteca interna no terraço, permitindo que os colaboradores desfrutem de cultura e entretenimento durante os intervalos.



Para reconhecer seus colaboradores, a Alta Mogiana promove iniciativas internas, como encontros com a direção ou almoços especiais, para celebrar diversas ocasiões. Para aprimorar a comunicação, foi implementado um aplicativo exclusivo para os colaboradores, proporcionando uma plataforma ágil e transparente para compartilhamento de informações. Isso facilita o acesso a conteúdos informativos, documentos, holerites e outras informações relevantes.

INDICADORES LABORAIS

N° de Colaboradores por tempo de casa

As equipes são aptas, engajadas e cada colaborador comprometido com os processos internos para alcançar a perpetuação do negócio.

Indicadores do Corpo Funcional	31/mar/22	30/abr/21
Colaboradores ao final do período	3.803	3.797
Colaboradores (mulheres) que trabalham na empresa	393	355
Colaboradores em cargos de gerência	33	33

31/mar/22

•	1.12.1.111.36
De 0 a 05 anos	1.396
De 06 a 10 anos	741
De 11 a 15 anos	627
De 16 a 20 anos	752
Acima de 20 anos	287
	3.803
N° de Colaboradores por faixa etária	31/mar/22
N° de Colaboradores por faixa etária De 0 a 20 anos	31/mar/22 134
De 0 a 20 anos	134
De 0 a 20 anos De 21 a 30 anos	134 846
De 0 a 20 anos De 21 a 30 anos De 31 a 40 anos	134 846 1.250
De 0 a 20 anos De 21 a 30 anos De 31 a 40 anos De 41 a 50 anos	134 846 1.250 1.041

Escolaridade	31/mar/22
Analfabeto	4
Básico Incompleto	130
Básico Completo	230
Fundamental incompleto	447
Fundamental completo	342
Médio incompleto	273
Médio completo	1.786
Superior incompleto	229
Superior completo	362
	3.803



CAPITAL HUMANO

Para manter profissionais capacitados que continuamente evoluem com a empresa é necessário investir em formação e treinamento constantes. A valorização das relações éticas e da segurança dos colaboradores gera o comprometimento necessário para o desenvolvimento mútuo.

CAPACITAÇÕES INTERNAS

Uma cultura empresarial de desenvolvimento humano inclui a preocupação em proporcionar oportunidades profissionais melhores, ampliando constantemente os conhecimentos e experiências técnicas.

EDUCAÇÃO CORPORATIVA

A Educação Corporativa é uma prática adotada pela empresa para promover a formação contínua de seus colaboradores, desenvolvendo suas habilidades em consonância com os princípios da organização. O objetivo é difundir a gestão do conhecimento, atendendo às demandas de habilidades específicas do mercado, além dos cursos oferecidos pelas instituições de ensino.

DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES

Estimular o desenvolvimento pessoal e a implementação de uma liderança que incentive o envolvimento, a produtividade e a excelência no desempenho.

Todo ano, é reunida toda a gestão para realinhar os desafios a serem enfrentados nos próximos períodos produtivos, além de celebrar as metas já alcançadas e estimular nossa motivação em busca da evolução contínua.

PROGRAMA TRAINEE

Programa de desenvolvimento humano amplamente reconhecido como uma estratégia de sucesso absoluto. Alunos que estão cursando o penúltimo ou último ano em diferentes áreas da engenharia têm a oportunidade de acelerar o desenvolvimento de suas carreiras e ampliar sua visão de mercado, aplicando seu conhecimento teórico e alcançando uma evolução consistente em suas trajetórias profissionais.

APRENDIZ DE MECÂNICO DE MANUTENÇÃO INDUSTRIAL

Por meio de uma parceria com o SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, os alunos participantes deste programa aprendem e colocam em prática técnicas de manutenção industrial em um ambiente compatível com suas habilidades técnicas profissionais em desenvolvimento.

APRENDIZ DE ALMOXARIFADO

A parceria entre a Usina Alta Mogiana e o SENAI é altamente produtiva, contribuindo significativamente para o desenvolvimento profissional dos colaboradores. O Curso de Assistente Administrativo e Assistente de Almoxarifado, desenvolvido para atender às diversas necessidades profissionais de pessoas com deficiência, oferece oportunidades de integração e crescimento na carreira.

APRENDIZ DE MECÂNICO DE MANUTENÇÃO AUTOMOTIVA

O curso de Mecânico de Manutenção de Máquinas Agrícolas e Veículos Pesados tem nível técnico e ensina aos futuros profissionais a manutenção preventiva e corretiva, utilizando ferramentas e equipamentos com segurança.

PROGRAMA DE ESTÁGIO

Para contribuir com a inserção dos jovens no mercado de trabalho, a Alta Mogiana aceita e incentiva a realização de estágios. Para os estudantes, essa etapa pode representar o primeiro contato de futuros profissionais com os desafios pertinentes às suas áreas de estudo. Os universitários que precisam cumprir estágio obrigatório durante a graduação têm, mediante seleção, a oportunidade de acompanhar atividades laborais internas, dessa forma, para cada campo do conhecimento, é possível construir uma experiência única e enriquecedora.



CÓDIGO DE ÉTICA

"Plantar bons exemplos, para colher bons resultados"



Embora todos os colaboradores sigam normas técnicas e administrativas, entende-se que essas normas devam ser complementadas. Adotado desde 2005, o Código Conduta foi revisado e teve suas diretrizes adaptadas de acordo com a atual gestão, tornando-se o novo Código de Ética. Esse documento tem a função de explicitar as orientações aplicáveis a todos os cargos e parceiros, em especial à direção e às lideranças.

Todo o quadro de colaboradores, bem como prestadores de serviço e fornecedores, ao firmarem contrato, assumem o compromisso de seguir o Código de Ética. As partes envolvidas devem trabalhar de forma íntegra, zelem por sua reputação e estejam alinhadas com nossos valores. Ações em descompasso com esse código não serão toleradas. Qualquer pessoa ou empresa que demonstre conduta duvidosa, desrespeite ou negligencie essas orientações, serão repreendidas e acordos comerciais desfeitos.

PPR

O Programa de Participação nos Resultados é uma forma de remuneração estratégica que a empresa adota para recompensar seus colaboradores com o objetivo principal de reter talentos e aumentar a motivação da equipe. Essa prática é um meio de unir o capital e o trabalho, promovendo a integração e a produtividade.

PPR DISTRIBUÍDO 15.448 2021 11.534 21.716

Em milhares de reais

OUVIDORIA 0800 941 2122

A empresa mantém um canal direto, confidencial e gratuito, para receber sugestões e elogios, ou reclamações e denúncias, aberto aos colaboradores e ao público em geral.







VACINAÇÕES

A vacinação se configura uma medida segura e eficaz, no contexto da mitigação de casos mais graves e hospitalizações relacionadas ao agravamento de doenças, hospitalizações e complicações. Nesse sentido, a empresa promove ativamente a adesão à vacinação em larga escala entre seus colaboradores e seus respectivos dependentes.

As vacinas desempenham um papel preventivo crucial. A vacinação contra a gripe, mitiga a piora de condições como asma, bronquite, problemas coronários e o desenvolvimento de pneumonias. Da mesma forma, a empresa incentiva e facilita a vacinação contra a Covid-19, visando à proteção individual e coletiva.

Vacinação contra a COVID-19	30/abr/22
N° de colaboradores ao final do período	3.281

Vacinação contra gripe e gripe H1N1	31/mar/22	31/mar/21
N° de colaboradores ao final do período	2.750	1.226

SEMANA DA SAÚDE

No período abrangido por este relatório, foram conduzidas duas edições da Semana da Saúde. As palestras presenciais, já tradicionais, foram substituídas por conteúdos digitais, os quais forneceram aos colaboradores e à comunidade orientações de profissionais da área de saúde.

Esses conteúdos abordaram temas como obesidade, medidas de prevenção do Covid-19 e, principalmente, saúde mental, promovendo reflexões sobre aspectos como inteligência emocional e abordagem holística da qualidade de vida, considerando, ainda, os alicerces da saúde física e promoção do bem-estar.







OUTUBRO ROSA E NOVEMBRO AZUL

A informação desempenha um papel fundamental na prevenção de doenças e no estímulo à realização de diagnósticos precoces. No âmbito das campanhas de Outubro Rosa e Novembro Azul, a orientação é valorizada, incentivando os colaboradores a participar de iniciativas como o uso das cores emblemáticas dessas causas, fomentando o engajamento e fomentando a conscientização. No ambiente de trabalho, tais ações englobam atividades nas redes sociais, palestras motivadas por profissionais da área da saúde e sorteio de prêmios.

CADASTRO DE DOADORES DE MEDULA

O Hemocentro de Ribeirão Preto veio à Usina Alta Mogiana, no Centro de Treinamento, cadastrar colaboradores para serem doadores de medula óssea. Os participantes passam a integrar o REDOME, um cadastro mundial de doadores que podem ser chamados caso algum paciente seja compatível com a sua amostragem e 64 colaboradores estavam aptos a participar da coleta de sangue.

REAÇÃO

A iniciativa das equipes da Gestão de Benefícios e de Medicina do Trabalho idealizou, mantém, desde 2017, o Programa ReAção. Uma ampla estratégia para provocar mudanças no estilo de vida dos participantes. O programa oferece uma abordagem multidisciplinar, trazendo diversos profissionais da saúde, como médicos, equipe de enfermagem, nutricionistas, psicólogos e educadores físicos, para criar um ecossistema de apoio integral.

A abordagem multidisciplinar, visando mudanças de hábitos alimentares, prática de atividades físicas e tratamento adequado da obesidade., traz benefícios que incluem melhoria da qualidade de vida, aumento da produtividade e prevenção de doenças crônicas.





GESTÃO DE BENEFÍCIOS

O Departamento de Gestão de Benefícios oferece apoio gratuito em saúde aos colaboradores e dependentes, orientação, assistência médica e prevenção. Isso inclui acesso a serviços médicos, terapêuticos e hospitalares de diversas especialidades, desde atendimentos primários até alta complexidade. A empresa mantém parcerias com óticas, laboratórios, clínicas de diagnóstico por imagem e profissionais de saúde diversos, como psicólogos, fonoaudiólogos e nutricionistas.

ATENDIMENTO MÉDICO E ODONTOLÓGICO GRATUITOS

O Departamento de Gestão de Benefícios coloca em primeiro plano o atendimento humanizado e conta com instalações modernas, incluindo ambulatório e consultórios médico e odontológico. Esses espaços são dedicados a consultas e tratamentos, cuidados por uma equipe de profissionais altamente preparados e dedicados.

Os serviços oferecidos abrangem Clínica Geral, especialidades como Cardiologia, Pediatria e Ginecologia e Obstetrícia. Além disso, cirurgiões dentistas fornecem cuidados gratuitos para necessidades básicas de saúde bucal. Dentre os tratamentos disponíveis estão restaurações, extrações, radiografias, aplicação de flúor, limpeza e orientações preventivas.

SAÚDE DA GESTANTE E DO BEBÊ

Em apoio à família, a empresa oferece o Curso de Gestantes, que fornece orientações sobre saúde materna e infantil, amamentação e cuidados com o bebê, demonstrando o compromisso com o bem-estar da família. Fica disponível o pré-natal, acompanhado por uma equipe técnica especializada, essencial para gestantes e suas famílias. No momento do nascimento dos filhos de colaboradores, a empresa presenteia a família e o recém-nascido com um kit contendo itens como mamadeira, banheira, fraldas e produtos de higiene.

LICENÇA MATERNIDADE ESTENDIDA

A licença maternidade, assegurada por 120 dias a todas as mulheres trabalhadoras, pode ser ampliada pela Lei 11.770, que permite estender a licença para 180 dias, com os 60 dias adicionais tendo o salário-maternidade coberto pela empresa, ao invés do INSS, como ocorre nos quatro meses padrão de afastamento. Desde 2013, a Usina Alta Mogiana é signatária do Programa Empresa Cidadã.

Investimentos em saúde	2022	2021
Curso de gestante → n° de gestantes	20	0
Kits de bebê	240	170
Cestas básicas	296	292
Atendimentos odontológicos	2.361	2.809
Atendimentos médicos	5.278	5.189
Exames ocupacionais	5.089	6.490
Consultas ambulatoriais	2.096	2.534
Programa Quali Vida (Controle PA/Peso - Glicemia)	425	470
Vacinados contra tétano	329	270
Semana da Saúde - Palestras online	197	1.318
Palestras/Treinamentos DST/AIDS online	1.392	9.251
Palestras/Treinamentos 1° Socorros	140	415

GESTÃO E PREVENÇÃO

Fomentar um ambiente de trabalho propício ao pleno desenvolvimento das competências dos colaboradores, alinhado aos objetivos estratégicos da empresa, assegurando um padrão de crescimento sustentável tanto para a organização quanto para seus membros.

O Diálogo Diário de Segurança concentra-se na abordagem e divulgação de riscos e atitudes preventivas. Essa ferramenta simples e eficaz dedica atenção à troca de informações entre líderes e liderados, buscando soluções com o objetivo comum de alcançar zero acidentes. Cada equipe é incentivada a estabelecer sua própria parceria, dinâmica e funcional.



COMPORTAMENTO NO TRÂNSITO

As campanhas preventivas são projetadas para realçar datas que promovem a conscientização, como o Dia Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho ou a Semana do Trânsito. Esses eventos reforçam tópicos tratados no dia a dia, motivando os colaboradores a minimizar riscos e preservar sua integridade.

Em todos os veículos da empresa, é possível notar a inscrição: "Como dirijo? 0800 940 0701". Esse canal de contato gratuito permite que as pessoas comuniquem à empresa a conduta dos colaboradores que estejam dirigindo um de seus veículos. Após a identificação do veículo e a confirmação da informação, a empresa pode adotar medidas corretivas para prevenir comportamentos inadequados no trânsito.

ANOS SEM ACIDENTES

O programa "Anos Sem Acidentes" enfatiza o comprometimento com a meta de zero acidentes, reconhecendo de forma coletiva o esforço dos colaboradores que alcançam um período sem acidentes com afastamento em suas atividades.



CIPA

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes é composta por funcionários eleitos e designados pelo empregador, tendo a responsabilidade de identificar riscos iminentes e fomentar medidas preventivas. Desenvolvem ações diárias voltadas para a promoção da saúde e da segurança no ambiente de trabalho.



SIPAT

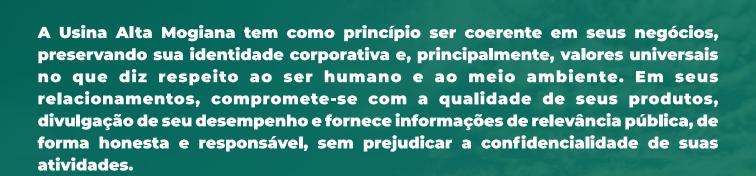
Uma das ações mais notáveis da CIPA é a Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT), voltada para conscientizar os trabalhadores sobre a relevância da prevenção de acidentes laborais. Através de palestras e interações, a SIPAT se configura como uma ferramenta crucial para informar sobre a segurança e saúde, tanto no ambiente de trabalho quanto em casa. Proporciona uma maneira envolvente e interessante de abordar assuntos de extrema importância para a saúde e bemestar dos colaboradores.

BRIGADA DE EMERGÊNCIA

Nas mais diversas atividades, todas as empresas estão sujeitas a situações emergenciais, como incêndios. A Brigada de Emergência é um grupo composto por funcionários da organização que se voluntariam para participar das ações de combate a incêndios e treinamentos, destinados a intervir em circunstâncias de risco, abrangendo ações de salvamento, e primeiros socorros. Ela desempenha a responsabilidade de treinar todos os membros da empresa para cenários de evacuação e inspeção de equipamentos.









SISTEMA DE GESTÃO EMPRESARIAL ALTA MOGIANA

As questões ambientais, sociais e de governança passaram a ser consideradas essenciais. Em sua essência, considerar os parâmetros ESG respeita e assegura que é necessário minimizar os impactos negativos e potencializar os positivos, assim como equacionar prejuízos quando provocados. Considerando, para essa definição, estudos sobre o assunto, discussões internas e percepções de stakeholders, os diferentes públicos interessados, que são acionistas, clientes, bancos, fornecedores de cana, parceiros, fornecedores de produtos e serviços, colaboradores, sindicatos das categorias, sociedade civil e órgãos públicos devidamente mapeados pelo Sistema de Gestão Empresarial Alta Mogiana.

ENERGIA LIMPA

A utilização de biomassa com finalidade de geração elétrica tem sido a saída para diminuir a contribuição do setor de produção de energia no aumento das concentrações de CO2 (dióxido de carbono).

No cotidiano da empresa, adota-se o conceito de economia circular. Isso significa que os procedimentos operacionais são fundamentados nos princípios de redução, reutilização e recuperação de materiais. Os recursos, como a canade-açúcar e a água, são utilizados em múltiplos ciclos, visando obter todas as vantagens e benefícios desses recursos, evitando desperdício e geração de resíduos. Para alcançar esse objetivo, há um sistema industrial integrado, que engloba a administração dos recursos hídricos, energéticos e dos resíduos.



RENOVABIO

O RenovaBio é uma política pública brasileira voltada para a promoção da produção e utilização de biocombustíveis, com o objetivo de reduzir as emissões de gases de efeito estufa, criado para incentivar a expansão do mercado de biocombustíveis.

Nesse contexto, o CBIO é uma ferramenta, emitido por produtores e importadores de biocombustíveis, certificados pela Agência Nacional de Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (ANP). Em contrapartida, os distribuidores de combustíveis fósseis possuem metas de descarbonização, com base na proporção de combustíveis fósseis que comercializam, e a aquisição de CBIOs auxilia, justamente, o cumprimento dessas metas.

A empresa aderiu ao Programa RenovaBio e, em setembro de 2020, ocorreu a primeira comercialização. No período considerado por esse relatório, foram comercializados 500 mil créditos. tornando possível afirmar que, desde 2020, a Usina Alta Mogiana, retirou mais de meio milhão de toneladas de CO2 da atmosfera, equivalente a 3,5 milhões de árvores, em termos de captura de carbono.



RECURSOS HÍDRICOS



O sistema de tratamento de fuligem coleta os resíduos sólidos com o intuito de reutilizar as águas resultantes da lavagem dos gases liberados pelas caldeiras de biomassa e bagaço, bem como da lavagem das correntes e esteiras utilizadas no processamento da cana-de-açúcar. O processo de tratamento da água, em um ciclo fechado, possibilita o retorno dessa água para a Caldeira ou Moenda. No entanto, quando essa água não atende mais esses propósitos, ela é empregada nas atividades agrícolas como forma de aproveitamento. Essa abordagem tem como resultado uma redução significativa da pegada hídrica.

AUTOMAÇÃO E MECANIZAÇÃO

No âmbito agrícola, observa-se também a utilização racional dos materiais proveniente dos processos industriais, através da aplicação de torta de filtro, da vinhaça e da fertirrigação. O emprego do controle biológico de pragas possibilita uma redução na demanda por insumos agrícolas, aproveitando os ciclos naturais para controlar os agentes negativos presentes nos canaviais. Do plantio à colheita, cada vez mais, a mecanização e automação têm presença marcante no ambiente rural, abrangendo desde o momento da plantação das mudas, passando pela fertirrigação do solo e, por fim, alcançando a etapa da colheita. Essas práticas se transformaram em estratégias de investimento, que contemplam considerações ambientais, sociais e de governança corporativa, incorporadas à rotina da atividade agrícola.

COLHEITA MECANIZADA

O método de colheita mecanizada abrange todas as extensões das áreas da empresa, o que resulta em elevada produtividade e segurança durante as atividades no campo. O processamento da matéria-prima sem a prática da queima proporciona vantagens ao meio ambiente e previne interferências na cor do produto final. A adoção da colheita mecanizada requer a otimização da logística de transporte da cana, visando reduzir o intervalo entre o momento da colheita e o início do processamento. As tecnologias empregadas têm um impacto notável na melhoria da eficiência da produção.









A vinhaça já foi considerada um subproduto importante do processamento industrial da cana-de-açúcar, recebe o status de elemento estratégico para o negócio. O tratamento adequado da vinhaça a transforma em um fertilizante de valor agregado para o cultivo da cana-de-açúcar, gerado na redução de custos e mitigação de impactos ambientais.

Com a introdução da técnica da aplicação localizada, é viável executar a distribuição direcionada em cada linha de cana. Essa abordagem otimiza a eficácia da aplicação e expande a área de uso da vinhaça, sem afetar a quantidade de suplementos complementares às plantas, mantendo os benefícios.

ROTAÇÃO DE CULTURAS

A prática de rotação de culturas envolve a alternância de diferentes espécies vegetais em uma mesma área agrícola, um sistema promove melhorias nas características físicas, químicas e biológicas do solo. Além disso, auxilia no controle de plantas invasoras, doenças e pragas, contribui para o aumento da matéria orgânica no solo e protege contra os efeitos climáticos adversos. No contexto desse manejo, a notável produtividade da soja ganha destaque, situando a Usina Alta Mogiana entre as maiores produtoras regionais desse importante grão.

CONTROLE BIOLÓGICO

O controle biológico de pragas é uma técnica que emprega inimigos naturais para combater determinadas pragas. No caso da cana-de-açúcar, há diversos inimigos naturais como fungos, parasitoides e predadores que podem ser utilizados para esse fim. Com o uso de drones para a liberação de ativos biológicos, como a *Cotesia flavipes* e o *Trichogramma galloi*, o controle da broca, por exemplo, tornou-se ainda mais eficiente, com qualidade de aplicação, maior rapidez, melhor atendimento à flutuação das populações de pragas, menores custos e excelente precisão.



PREVENÇÃO DE INCÊNDIOS

A temática ambiental representa um tema recorrente, pois está intrinsecamente vinculada às atividades da organização. Portanto, abordar a questão da prevenção de incêndios assume uma dimensão tanto preventiva quanto cultural, constituindo uma abordagem contínua para evitar comportamentos de risco e relatar qualquer manifestação de incêndio. Vinculada ao PAME - Plano de Auxílio Mútuo em Emergências, formado pelas usinas Colorado, Guaíra e Alta Mogiana foi criado em 2011. Ele organiza ações de prevenção, fiscaliza e combate incêndios, principalmente na área rural. Conta com apoio da Defesa Civil, da Polícia Ambiental, da Polícia Rodoviária e do Corpo de Bombeiros, além de outras instituições.



Atualmente, o setor sucroenergético não utiliza prática do despalhamento de cana por emprego de fogo, assim todos os equipamentos são preparados para a colheita crua e mecânica. Porém, o risco de incêndio é iminente, por isso, realiza-se várias campanhas que visam conscientizar, prevenir e combater os incêndios, especialmente durante a estação seca, em consonância com as iniciativas de sensibilização e enfrentamento de ocorrências de incêndio. Essas ações são realizadas em colaboração com parceiros do PAME e com uma iniciativa da ABAG - Associação dos Produtores Rurais da região de Ribeirão Preto.

PRÊMIO DE PRODUTIVIDADE AGRÍCOLA IDEA - CTC

Prêmio do Grupo IDEA em parceria com o CTC, reconheceu a produtividade da cana-de-açúcar da Usina Alta Mogiana. O excelente trabalho realizado, ao longo de todo o processo produtivo, permitiu elevar o patamar da produtividade agrícola da cana-de-açúcar da Usina Alta Mogiana e receber o primeiro lugar, da região de Ribeirão Preto, segundo o levantamento do Grupo IDEA em parceria com o Centro de Tecnologia Canavieira – CTC. A entrega aconteceu durante o 23° Seminário de Mecanização Canavieira, em março de 2022, enaltecendo as maiores produtoras de cana, em cada região.



PROGRAMA DE ADEQUAÇÃO AMBIENTAL

A preservação de nascentes e a restauração de matas ciliares desempenham um papel fundamental na conservação dos recursos hídricos. A conservação, manejo e recuperação das formações florestais remanescentes, especialmente as de preservação permanente e nas áreas ecologicamente relevantes, contribuem para garantir a conformidade ambiental e legal de cada propriedade. Com esse objetivo, a empresa mantém um viveiro próprio de mudas nativas.

BIENTAL	2021	2022
Espécies plantadas	60	70
Mudas produzidas	17.639	37.843
Área reflorestada-ha	4,937	13,730
Área reflorestada total (Acumulada) - ha	366,250	379,980
Quantidade de Mudas doadas	12.750	14.956

BIODIVERSIDADE

O monitoramento da fauna silvestre identificou a presença de espécies de alta complexidade, tais como Emas, Lobos Guará, Saguis, Teiús, Catetos e Veados. Essa observação denota um aumento na complexidade da cadeia alimentar e a alta disponibilidade de recursos nos diversos habitats das fazendas, inclusive nos canaviais. Isso evidencia o êxito do programa de conservação das áreas de preservação permanente no papel de provedor e mantenedor da biodiversidade animal e vegetal.

COMITÉ AMBIENTAL

Acompanhar os aspectos e impactos ambientais, bem como reutilizar, reciclar e repensar sobre eles. Desenvolver uma ativa e constante educação ambiental é o melhor meio para desenvolver uma governança ambiental, social e corporativa.

O Comitê Ambiental é um grupo de colaboradores empenhados em promover a conexão entre indivíduos e o meio ambiente, despertando a conscientização sobre temas que influenciam o ecossistema, estimula a adoção de medidas voltadas para a preservação e a sustentabilidade. A presença constante de colaboradores da Alta Mogiana como palestrantes em diversas instituições educacionais ressalta a importância do compartilhamento de conhecimento como um pilar para o desenvolvimento socioambiental.





A Usina Alta Mogiana está empenhada em ajudar instituições e famílias em manter a energia positiva. Adaptamos nossa produção para doar álcool 70% antisséptico para hospitais, postos de saúde, prefeituras, entidades e outras instituições essenciais, beneficiando 13 cidades de nossa região.

Diante de todas as dificuldades sanitárias, a Usina Alta Mogiana doou 27 toneladas de alimentos e itens de higiene. Em Guará como apoio às famílias de todos os alunos da escola Adelaide Garnica. Em São Joaquim da Barra, foram beneficiadas as entidades Albergue Noturno Apóstolo Pedro, Conferência São Vicente de Paulo, Fraterno Auxílio Cristão, Lar Escola José Olintho F. Junqueira e Proacle. Também foram beneficiados as cidades de Ituverava, Ipuã e São José da Bela Vista.

Os colaboradores da Usina Alta Mogiana também se uniram para ajudar instituições, compartilhando nossa energia positiva com quem mais precisa nesse momento. Além das cestas básicas doadas pela administração da empresa, a campanha interna de arrecadação de alimentos, reuniu mais uma tonelada de alimentos adicionais, beneficiando o Albergue Noturno, em São Joaquim da Barra, como também a Casa da Sopa Eurípedes Barsanulfo e o Lar de Idosos, em Guará.



INICIATIVAS SOCIAIS E CULTURAIS

O relacionamento com a sociedade está intrinsecamente ligado às atividades da Alta Mogiana. O cultivo de valores como honestidade, cooperação, respeito à legislação e a promoção de ações em prol do bemestar social, direcionam tanto a organização quanto suas interações com os stakeholders. Ao exercer sua responsabilidade social, a empresa estabelece diretrizes que enfatizam uma gestão ética e transparente, colaborando com associações, grupos e instituições que compartilham dos mesmos objetivos. Para alcançar uma ampla disseminação de conhecimento, a empresa diversifica suas áreas de atuação, destacando três pilares essenciais para a formação do indivíduo: educação, esporte e cultura.

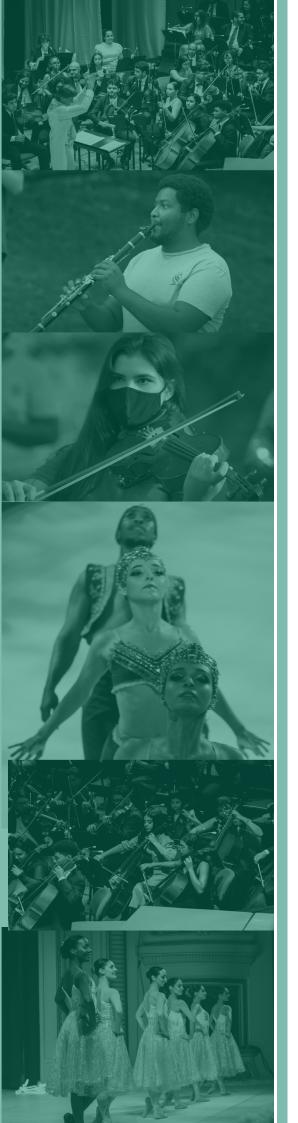
Através de diversas leis de incentivo, investe, principalmente, no atendimento de crianças e adolescentes, reconhecendo seu papel como agentes transformadores do futuro do país. Contribui para a promoção da leitura, das artes e a formação de jovens leitores, pois o acesso à literatura é crucial para a transferência de conhecimento. Ao oferecer ensino musical, estimula a aprendizagem, fomenta a criatividade, o pensamento lógico e outras facetas culturais, enquanto o esporte promove a disciplina, o trabalho em equipe e hábitos saudáveis.

EDUCANDO PARA O FUTURO

O Educando para o Futuro foi criado em 2001, inicialmente na Escola Creso Antônio Filetti, em São Joaquim da Barra, para atender a demanda de inclusão digital, oferecendo aulas de informática aos alunos. Posteriormente, a ação foi estendida à Escola Professora Adelaide Garnica, em Guará e à Escola Sylvio Torquato Junqueira, em São Joaquim da Barra, com investimento direto da empresa.

Atualmente, o projeto foi totalmente reformulado e passou a ter um conceito multidisciplinar: aborda incentivo à leitura, ações de conscientização ambiental e orientações relacionadas aos sensos de qualidade. No rol de atividades, destacam-se as aulas de iniciação musical, por meio do projeto ALMA núcleo 2.





ALMA - ACADEMIA LIVRE DE MÚSICA E ARTES

O projeto cultural oferece formação artística oferece para crianças e adolescentes que têm interesse nas artes, especialmente na música, uma oportunidade de aprimorar suas habilidades técnicas, artísticas e expressivas.

Desde o estabelecimento do plano artístico e pedagógico inicial, a criação da Orquestra Acadêmica Jovem se mostrou um elemento essencial para o funcionamento do programa. As atividades da academia acontecem no Centro Cultural Palace. São voltadas para a formação, promoção e disseminação das artes de maneira gratuita. Além da música, o programa expandiu suas atividades para incluir novos cursos, como teatro, dança inclusiva e balé.

Desde 2017, o núcleo 2 do programa está voltado para a formação musical em nível iniciante, nas cidades de São Joaquim da Barra e Guará, oferecendo aos alunos a oportunidade de progredir para núcleos de formação avançados no futuro. Mais do que apenas aprender a cantar ou tocar um instrumento, a música envolve diversas linguagens em uma expressão única.

MÚSICA-CRIANÇA

O Projeto USP Música-Criança disponibiliza aulas individuais de diversos instrumentos clássicos, incluindo piano, viola, violino, contrabaixo, clarinete, flauta, trompete, trompa, trombone e tuba. Além disso, oferece aulas coletivas de coral, teoria musical, orquestra e música de câmara, direcionadas a crianças com idades entre 6 e 12 anos. As atividades ocorrem em São Joaquim da Barra, no Centro Cultural Carlos Alberto Nicolau.

SINFÔNICA PARA TODOS

Com o objetivo de dar continuidade às atividades da Orquestra Sinfônica de Ribeirão Preto e ampliar a formação de plateia, uma série gratuita de concertos, incluindo concertos internacionais, ensaios abertos, e música nas Igrejas. Para garantir o funcionamento adequado da OSRP e dessas atividades, conta-se com um plano anual que permite a realização de iniciativas como Juventude Tem Concerto e Ciranda Sinfônica. No âmbito social, o projeto oferece aulas gratuitas de instrumentos musicais, canto coral e teoria musical, na sede da Associação Musical de Ribeirão Preto.

FOMENTANDO A LEITURA

A leitura traz inúmeros benefícios para a evolução do indivíduo e, quanto mais cedo essa prática for fomentada, melhor. O contato com os livros e suas histórias estimula o aprendizado, as relações afetivas, a capacidade de abstração, a criatividade e desenvolve concentração. A empresa possui um histórico de atividades ligadas ao incentivo à leitura, desde 2007, quando foi pioneira na implantação de salas de leitura para a primeira infância na região.

No período desse relatório, o projeto Revitalização de Bibliotecas aconteceu nas cidades de São José da Bela Vista e São Joaquim da Barra. As primeiras instituições beneficiadas foram a escola municipal José Renato Nogueira Ambrósio, de São José da Bela Vista, a escola Elza Miguel Francisco e a Biblioteca Municipal Dr. Carlos de Rezende Enout, de São Joaquim da Barra, com o patrocínio da Usina Alta Mogiana, via ProAC - Programa Ação Cultural - um mecanismo de incentivo fiscal para projetos culturais do Estado de São Paulo.

As três bibliotecas receberam mobiliários novos, uma atrativa comunicação visual, brinquedos educativos, equipamentos e, claro, livros. O acervo foi renovado de acordo com o perfil de leitores de cada local e, no caso da Biblioteca Municipal, o sistema de catalogação e atendimento foi modernizado. Tais melhorias foram executadas pela equipe da Fundação do Livro e Leitura de Ribeirão Preto.

"Graças ao patrocínio da Alta Mogiana o nosso espaço, até então somente físico, foi transformado em um espaço cultural. Muito bem planejado, agora temos um lugar alegre para as nossas crianças, com diversidade de gêneros literários o que, com certeza, incentivará a leitura como fonte de conhecimento para os alunos e também de atividades de lazer".

Kelli Fernanda Murari Moura (Vice-Diretora da Escola José Renato Nogueira Ambrósio)

"Não temos palavras para descrever a revitalização da biblioteca desta escola. É possível contemplar e vislumbrar a oportunidade desta geração e das muitas outras que virão e poderão ter acesso ao mundo mágico da leitura, o que promoverá oportunidades ímpares na formação de cidadãos capazes de exercer sua cidadania, deixando um legado na sociedade. Com um acervo riquíssimo possibilitará o desenvolvimento do projeto político pedagógico desta unidade escolar, aprimorando as habilidades de leitura e escrita dos alunos e do acesso ao conhecimento disponível em cada livro".

Washington Tapajós Floriano Rosa (Diretor da Escola Elza Miguel Francisco)

A Fundação do Livro e Leitura é uma entidade de direito privado, sem fins lucrativos, criada para realizar a Feira do Livro de Riberão de Preto, que diante da continuidade da crise sanitária, convergiu, temporariamente, para o ambiente virtual, com transmissões ao vivo. A Fundação realiza diversos outros projetos ligados ao universo do livro e da leitura, com uma expressiva agenda cultural na área de formação de professores e mediadores de leitura.



PUBLICAÇÕES E SEUS AUTORES

Foram patrocinadas a publicação direta de dois livros. O infantil "Quando as Flautas Descem as Montanhas", de Míriam Delefrate Guedes, que apresentou ao público sua obra infantojuvenil, com a participação da designer gráfica Débora Barbieri e do ilustrador Rogério Coelho. "Quando as flautas descem as montanhas" retrata a história de Malowi, um menino inquieto, ansioso, em busca de aventuras e com uma relação muito próxima à avó – que guarda um segredo, revelado ao longo da trama. Todos os elementos da obra são fictícios, com inspiração real, como por exemplo, o país Áfora, inspirado no continente africano.

Os livros "Café com Açúcar" exploram as histórias e conexões do café e cana-de-açúcar com a cultura, economia e sociedade brasileira. Como autoras, Adriana Silva, Lilian Rodrigues de Oliveira Rosa e Sandra R. Molina, iluminam personagens desde os Reis do Café até os líderes do Proálcool, apresentando narrativas que humanizam a história do Brasil. O livro teve versão reeditada em 2022, trazendo histórias de escravidão, de política e de trabalho, personagens regionais e suas curiosidades.

PRECIOSA ÁGUA

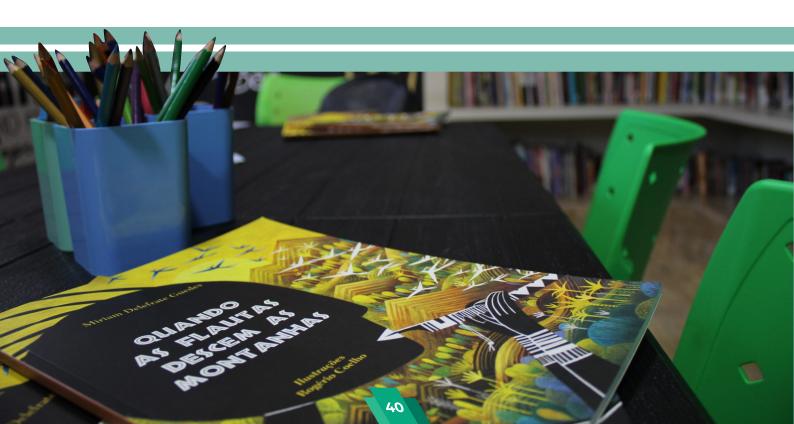
Crianças de escolas públicas das cidades de Guará e São Joaquim da Barra tiveram a oportunidade de assistir ao teatro "Em busca da Gotinha Preciosa", sobre a importância da água e sua preservação.

As apresentações do projeto "Diverte Teatro Viajante", idealizado e promovido pela Ciência Divertida, com patrocínio da Usina Alta Mogiana e realização do Ministério do Turismo. Foram 6 apresentações, com um enredo cativante e cenário interativo, fazendo com que a plateia, ajude nos experimentos e divirta-se com os atores.

MUSEU DA CANA

Ao conectar o público jovem à rica história do setor açucareiro, o Museu da Cana preserva tradições e avança rumo ao futuro, celebrando o legado da produção de açúcar no Brasil. A empresa apoia a iniciativa do Instituto Cultural Engenho Central, via Lei de Incentivo à Cultura, do governo federal, em que empresas podem destinar parte do imposto de renda devido para fomentar iniciativas.

Localizado em Sertãozinho, é um marco histórico construído no início do século XX, situado no antigo Engenho Central. Após minuciosa estauração, tornou-se o núcleo do museu, abrigando uma maquinaria escocesa dos anos 1880 e recontando a fascinante história da produção de açúcar no Brasil. O museu oferece exposição permanente, agendamento de visitas guiadas, exposições temporárias e atividades lúdicas para crianças.





ARTE DA GINÁSTICA

O projeto social e esportivo denominado "Arte da Ginástica" tem como objetivo ensinar os fundamentos da ginástica artística, popularmente conhecido como ginástica olímpica. Iniciado no final de 2019, a segunda fase do projeto foi retomada no São Joaquim Futebol Clube "Espigão".

A participação não exige filiação ao clube e os alunos da fase anterior tiveram prioridade na continuidade. O projeto foi patrocinado pela empresa e realizado em São Joaquim da Barra, por meio da Lei Federal de Incentivo ao Esporte.

EDUCAÇÃO COM BASQUETE

Foram adquiridos materiais esportivos e uniformes para o Projeto Estrelas do Amanhã, realizado na Pastoral do Menor e Família da Diocese de Franca, uma ONG filantrópica, que atende crianças e adolescentes, através de ações socioeducativas. Atendendo alunos de 4 a 17 anos, de ambos os sexos, ensina o basquete, uma modalidade alinhada com a cultura da cidade de Franca.

Algumas atividades ocorreram remotamente, outras presencialmente e, além do esporte, foram realizadas ações para fortalecer os valores cidadãos do projeto. Como outra forma de apoiar o basquete, no período desse relatório, a empresa destinou patrocínio para a capacitação técnica da LNB – Liga Nacional de Basquete. Ambos os patrocínios foram viabilizados pela Lei Federal de Incentivo ao Esporte.

JUDÔ EM AÇÃO

O projeto Judô em Ação utiliza o esporte como uma ferramenta educacional, de formação e transformação na vida de crianças de 4 a 12 anos.

A iniciativa é promovida pela Associação de Judô Corpore Sano, uma entidade oficial filiada à Federação Paulista e à Confederação Brasileira de Judô e acontece em várias cidades, por meio da Lei de Incentivo ao Esporte. Para isso, conta com o patrocínio da Usina Alta Mogiana, bem como de outras empresas, via Lei Federal de Incentivo ao Esporte. Em São Joaquim da Barra, acontece no São Joaquim Futebol Clube, duas vezes por semana.



DISTRIBUIÇÃO DO VALOR ADICIONADO

Instrumento estratégico para demonstrar o estágio da empresa no exercício da responsabilidade social, prestar contas de suas atividades e oferecer uma visão geral de sua atuação.

2022

Colaboradores Salários, Férias, 13° Salário, PPR, FGTS e Transporte

Lucro Líquido Retido

GOVERNO Impostos, Taxas, Contribuições e INSS

Capitais Terceiros Royalties e Aluguéis

51%

25%

21%

Colaboradores (Salários, Férias, 13. Salário, PPR, FGTS e Transporte)

GOVERNO (Impostos, Taxas, Contribuições e INSS)

Capitais de Terceiros (Juros, Royalties e Aluguéis)

Lucro Líquido Retido

247.432

291.567

35.543

599.914

Riqueza Gerada Distribuída

1.174.456



1. RECEITAS	31/mar/22	30/abr/21			
1.1 Venda de Produtos	1.870.605	1.582.526			
1.2 Revenda de Produtos	593	835			
1.3 Venda de Energia Elétrica - cogeração	96.994	62.092			
1.4 Outras Receitas Operacionais	1.091	6.042			
Total da Receita de Vendas	1.969.283	1.651.495			
2. VALOR DOS INSUMOS					
2.1 Insumos Utilizados (Produtos)	605.994	444.941			
2.2 Insumos Utilizados (Revenda)	197	1.652			
2.3 (Receitas) Despesas Operacionais e financeiras	(67.729)	374.686			
Total dos Insumos Utilizados	538.462	821.279			
3. VALOR ADICIONAL BRUTO	1.430.821	830.216			
4. RETENÇÕES					
4.1 Depreciação e Amortização	137.703	129.244			
4.2 Impostos Diferidos / Exigibilidade Suspensa	158.057	58.453			
Total das Retenções	295.760	187.697			
5. VALOR ADICIONADO LÍQUIDO PRODUZIDO	1.135.061	642.519			
6. VALOR ADICIONADO RECEBIDO EM TRANSFERÊN	CIA				
6.1 Receitas Financeiras	39.395	17.550			
Total do Valor Adicionado Recebido em Transferência	39.395	17.550			
7. VALOR ADICIONADO TOTAL A DISTRIBUIR	1.174.456	660.069			
8. DISTRIBUIÇÃO DO VALOR ADICIONADO	8. DISTRIBUIÇÃO DO VALOR ADICIONADO				
8.1 Colaboradores (Salários, Férias, 13.Salário, PPR, FGTS e Transp)	247.432	239.217			
8.2 Governo (Impostos, Taxas, Contribuições e INSS)	291.567	158.869			
8.3 Capitais de terceiros (Juros, royalties e aluguéis)	35.543	53.512			
8.4 Lucro Líquido Retido	599.914	208.471			
Total do Valor Adicionado Distribuído	1.174.456	660.069			

1. Base de Cálculo	30. abr. 2021	
1.1 Receita líquida	1.519.838	
1.2 Folha de Pagamento bruta	186.550	

2. Indicadores Sociais Internos	R\$ Milhares	% Receita Líquida	% Folha Pagto. Bruta
2.1 Encargos Sociais (FGTS)	12.944	0,85	6,94
2.2 Participações Colab.nos Resultados	11.534	0,76	6,18
2.3 Alimentação	26.671	1,75	14,30
2.4 Saúde	2.024	0,13	1,09
2.5 Segurança e Medicina do Trabalho	2.843	0,19	1,52
2.6 Educação e Treinamento	391	0,03	0,21
2.7 Transportes	7.839	0,52	4,20
2.8 Outros benefícios	252	0,02	0,14
Total dos indicadores sociais internos	64.498	4,25	34,58
3. Indicadores Sociais Externos	R\$ Milhares	% Receita Líquida	% Folha Pagto. Bruta
3.1 Tributos	158.868	10,46	85,16
3.1.1 Federais (Incluindo INSS)	104.056	6,85	55,78
3.1.2 Estaduais	53.938	3,55	28,91
3.1.3 Municipais	874	0,06	0,47
3.2 Contribuições para a Sociedade	1.987	0,13	1,06
3.2.1 Educação e Cultura	-		
3.2.2 Outros beneficios sociais	1.987	0,13	1,06
Total dos indicadores sociais externos	160.855	10,59	86,22
4. Indicadores Ambientais	R\$ Milhares	% Receita Líquida	% Folha Pagto. Bruta
4.1 Investimentos em Meio Ambiente	2.113	0,14	1,14
4.1.1 Programas Ambientais	87	0,01	0,05
4.1.2 Outros Gastos/Invest. Ambientais	2.026	0,13	1,09
Total dos indicadores ambientais	2.113	0,14	1,14
Total Geral	227.466	14,98	121,94

1. Base de Cálculo	31. mar. 2022	
1.1 Receita líquida	1.757.895	
1.2 Folha de Pagamento bruta	196.710	

2. Indicadores Sociais Internos	R\$ Milhares	% Receita Líquida	% Folha Pagto. Bruta
2.1 Encargos Sociais (FGTS)	12.821	0,73	6,52
2.2 Participações Colab.nos Resultados	21.716	1,24	11,04
2.3 Alimentação	26.763	1,52	13,61
2.4 Saúde	1.888	0,11	0,96
2.5 Segurança e Medicina do Trabalho	2.574	0,15	1,31
2.6 Educação e Treinamento	441	0,03	0,22
2.7 Transportes	6.373	0,36	3,24
2.8 Outros benefícios	312	0,02	0,16
Total dos indicadores sociais internos	72.888	4,16	37,06
3. Indicadores Sociais Externos	R\$ Milhares	% Receita Líquida	% Folha Pagto. Bruta
3.1 Tributos	291.567	16,59	148,22
3.1.1 Federais (Incluindo INSS)	225.847	12,85	114,81
3.1.2 Estaduais	64.970	3,70	33,03
3.1.3 Municipais	750	0,04	0,38
3.2 Contribuições para a Sociedade	4.318	0,25	2,20
3.2.1 Educação e Cultura	169	0,01	0,09
3.2.2 Outros benefícios sociais	4.149	0,24	2,11
Total dos indicadores sociais externos	295.885	16,84	150,42
4. Indicadores Ambientais	R\$ Milhares	% Receita Líquida	% Folha Pagto. Bruta
4.1 Investimentos em Meio Ambiente	806	0,04	0,41
4.1.1 Programas Ambientais	199	0,01	0,10
4.1.2 Outros Gastos/Invest. Ambientais	607	0,03	0,31
Total dos indicadores ambientais	806	0,04	0,41
Total Geral	369.579	21,04	187,89

