

Relatório de Sustentabilidade 2023



COPERCAMPOS®

Créditos Institucionais

Luiz Carlos Chiocca
Diretor Presidente

Cláudio Hartmann
Diretor Vice-presidente

Sérgio Antônio Mânica
Diretor Secretário

Laerte Izaias Thibes Junior
Diretor Executivo

Júlio Alberto Wickert
Diretor Executivo

Rosnei Alberto Soder
Diretor Executivo

Alessandra Aparecida Fagundes Sartor
Gerente Administrativa / Assessora da Diretoria Executiva

Cláudio Hartmann
Gerente de Suprimentos

Lúcio M. R. de Almeida
Gerente de Agroindústria

Marcos Juvenal Fiori
Gerente de Sementes

Marcos Schlegel
Gerente Técnico e Insumos

Maria Lucia Pauli
Gerente de Marketing

Nelson Cruz
Gerente Operacional

Paulo Henrique Lopes
Gerente Comercial

Rita Canuto
Gerente de Controladoria

Ronei Luiz Fachin
Gerente Financeiro



Créditos Institucionais

Jean Budke

Diretor de Estratégia

Thomaz Tomazoni

Diretor Técnico

Adriano Ziger

Diretor de Logística

Francine Cenzi de Ré

Coordenadora de Sustentabilidade

Andressa Warken

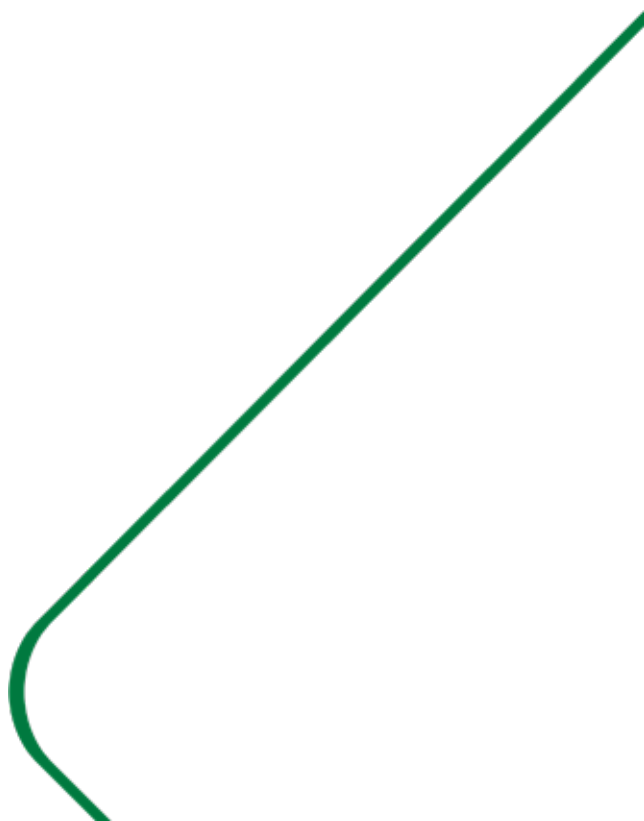
Analista de Sustentabilidade

Leticia Vendrame

Analista de Sustentabilidade

Anieli da Silva

Designer Gráfica



SUMÁRIO

- 06 Temas Materiais da Organização
- 14 Mensagem da Diretoria
- 15 Sobre este Relatório
- 16 A Cooperativa
- 20 Planejamento Estratégico
- 21 Estrutura Organizacional
- 24 Ética e Integridade
- 25 Políticas e Procedimentos
- 26 Nossos Números
- 30 Investimentos e Inovação
- 33 Tecnologia e Inovação
- 34 Responsabilidade Social

40	Meio Ambiente
42	Água e Efluentes
43	Resíduos
44	Eficiência Energética
46	Ações ESG Rural
48	Uso do Solo
49	Bem-Estar Animal
50	Pessoas
55	Desenvolvimento Profissional
56	Saúde e Segurança no Trabalho
58	Associados
66	Sumário GRI

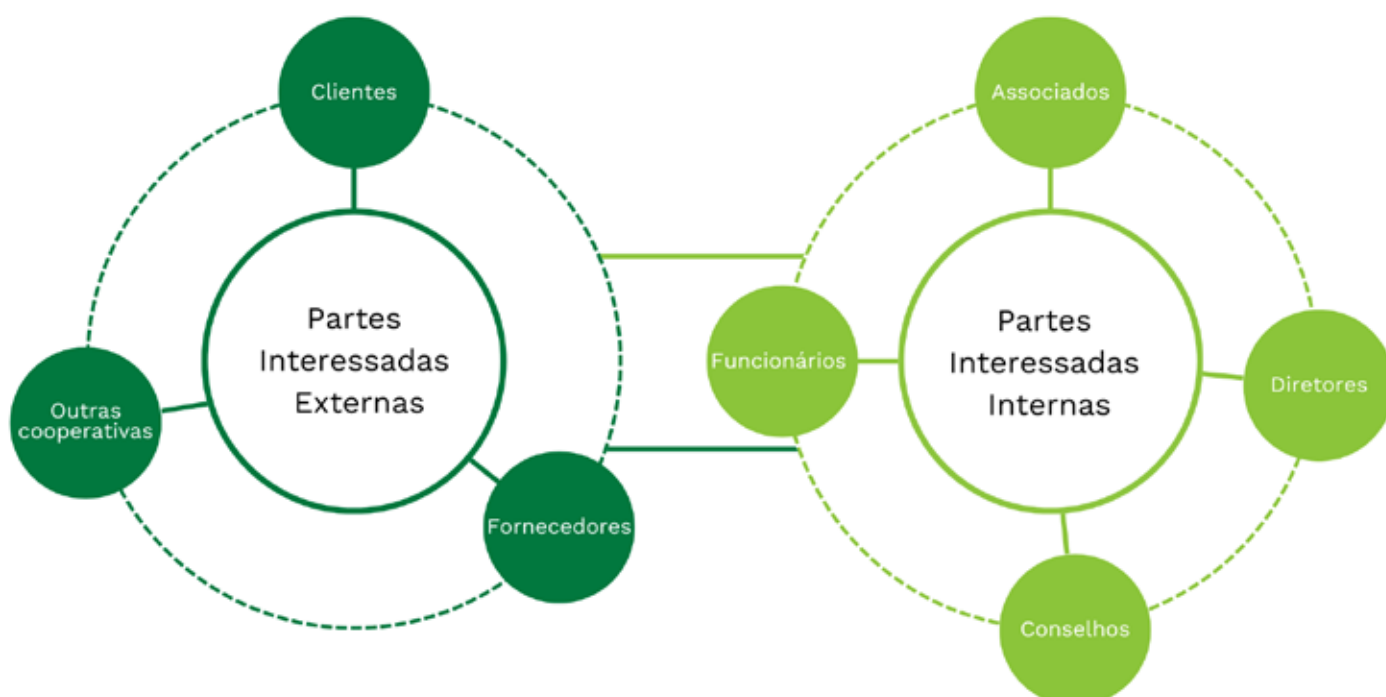
Temas Materiais da organização

GRI 2-29

12 Temas

Os temas materiais que compõem a materialidade refletem os assuntos considerados de maior importância para organização e as partes interessadas. Desta forma, através de questionários, entrevistas e pesquisas de mercado foram encontrados 12 temas materiais prioritários para a Copercampos e vinculados a metodologia GRI e aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS). Desta forma, a cooperativa afirma sua preocupação com a sustentabilidade em seu crescimento estratégico.

Os temas prioritários podem influenciar em decisões estratégicas da cooperativa, por serem capazes de gerar impactos mais significativos, sejam eles econômicos, ambientais ou sociais. Por meio de uma consultoria externa foram executadas pesquisas setoriais, conversas com especialistas da organização e a disponibilização de formulários on-line e de forma presencial. O processo contou com um total de 271 respostas válidas, conforme as partes interessadas consideradas prioritárias:





Temas Materiais da organização

12 Temas

GRI 2-29



Integridade, ética e transparência:

A **Copercampos**, ao elencar o tema material **integridade, ética e transparência**, alinha-se diretamente com diversos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). O ODS 16, que visa promover sociedades pacíficas e inclusivas, é atendido pela adoção de práticas éticas e transparentes que fortalecem a confiança com os associados e a comunidade. A promoção da igualdade de gênero e a empoderamento das mulheres (ODS 5) é fomentada através de políticas internas justas e inclusivas.

A redução das desigualdades (ODS 10) é apoiada por uma gestão transparente que assegura a equidade nos processos e decisões. A produção e o consumo responsáveis (ODS 12) são incentivados por meio de práticas éticas que respeitam o meio ambiente e promovem a sustentabilidade. Finalmente, o fortalecimento das parcerias para a implementação dos objetivos (ODS 17) é viabilizado por uma abordagem transparente e ética que facilita colaborações eficazes e confiáveis com diversos stakeholders.





Apoio ao desenvolvimento econômico sustentável:

O apoio ao desenvolvimento econômico sustentável relaciona-se ao crescimento econômico inclusivo (ODS 8) e a inovação (ODS 9) por meio de **criação de empregos e investimentos em tecnologia**. Garante padrões sustentáveis de produção e consumo (ODS 12) e fortalece parcerias para o desenvolvimento (ODS 17) através da cooperação com diversas partes interessadas.



Relacionamento com os clientes e associados:

No contexto da cooperativa, **o relacionamento com clientes e associados é essencial para promover práticas agrícolas sustentáveis e garantir produtos de alta qualidade** (ODS 12). A cooperativa também enfatiza uma gestão transparente e ética para fortalecer a confiança e a colaboração (ODS 16), mantendo canais abertos de comunicação para ouvir e resolver preocupações de forma ética e dentro dos valores que acreditam.





Práticas trabalhistas e direitos humanos:

A cooperativa adota políticas que **promovem condições de trabalho dignas e seguras, garantindo o respeito aos direitos dos trabalhadores e combatendo qualquer forma de discriminação ou exploração**. Essas ações estão alinhadas com o ODS 8, que busca promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos. Além disso, ao assegurar que suas práticas respeitem os direitos humanos fundamentais, a Copercampos contribui para o fortalecimento de instituições inclusivas e responsáveis, conforme promovido pelo ODS 16.



Operações ecoeficientes:

A cooperativa **atende o ODS 12 por meio da implementação de práticas que minimizam o desperdício e otimizam o uso de recursos naturais**, promovendo uma gestão responsável e sustentável. Simultaneamente, o ODS 9 é atendido por meio de investimentos em tecnologias e processos inovadores que aumentam a eficiência produtiva e reduzem o impacto ambiental.





Desempenho econômico, recursos e inovação:

O ODS 9, que trata de indústria, inovação e infraestrutura, é atendido pela cooperativa através de **investimentos contínuos em tecnologias avançadas e processos inovadores que aumentam a eficiência produtiva e a competitividade no mercado**. Além disso, essas iniciativas sustentam o crescimento econômico inclusivo e sustentável foco do ODS 8, que estimula a criação de empregos decentes e a economia local. Dessa forma, a Copercampos reforça seu compromisso com a sustentabilidade econômica, utilizando recursos de forma eficiente e implementando práticas inovadoras que beneficiam tanto a cooperativa quanto a comunidade dos estados em que atua.



Qualidade de vida e desenvolvimento humano:

O ODS 3, que visa **assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos em todas as idades**, é abordado pela cooperativa por meio de iniciativas que promovem a saúde e o bem-estar de seus funcionários e da comunidade. O ODS 4, que **busca garantir uma educação inclusiva e equitativa de qualidade e promover oportunidades** de aprendizagem ao longo da vida para todos, é atendido através de investimentos em educação e capacitação, proporcionando aos associados e funcionários oportunidades contínuas de desenvolvimento pessoal e profissional.





Relação com a comunidade e responsabilidade social:

O ODS 11 é atendido por meio de projetos que melhoram a infraestrutura rural, promovem a inclusão social e incentivam práticas agrícolas sustentáveis. **A cooperativa implementa iniciativas que melhoram a qualidade de vida dos agricultores e suas famílias.** Além disso, o ODS 17, que busca fortalecer as parcerias para a implementação dos objetivos de desenvolvimento sustentável e partes interessadas, é contemplado por meio do desenvolvimento de projetos sociais e ambientais que beneficiam a comunidade do entorno.



Diversidade, equidade e inclusão:

O ODS 5, que **promove a igualdade de gênero e o empoderamento** de todas as mulheres e meninas, é contemplado através de políticas internas que garantem oportunidades iguais, promovendo um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso. Paralelamente, o ODS 10, que **visa reduzir as desigualdades dentro e entre os países, é abordado por meio de práticas que asseguram a equidade** de tratamento e oportunidades para todos os associados e funcionários, independentemente de gênero, raça ou condição social.





Enfrentamento das mudanças climáticas:

O tema do enfrentamento das mudanças climáticas está diretamente relacionado ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 13, que visa tomar medidas urgentes para combater a mudança do clima e seus impactos. **A cooperativa possui práticas para reduzir suas emissões de gases de efeito estufa** e promover práticas agrícolas sustentáveis, contribuindo para a mitigação das mudanças climáticas.



Proteção de dados:

Ao implementar rigorosas políticas de proteção de dados, a cooperativa não apenas **assegura a privacidade e segurança das informações dos seus associados e clientes**, mas também **fortalece a confiança nas suas operações e na sua governança**. Essa transparência e responsabilidade na gestão de dados contribuem para a construção de um sistema sólido e confiável.



Segurança alimentar:

A cooperativa **adota práticas agrícolas que aumentam a produtividade e a sustentabilidade das culturas**, garantindo a produção de alimentos de alta qualidade e em quantidade suficiente para atender as necessidades da população. Além disso, investe em tecnologias e métodos inovadores que melhoram a eficiência e reduzem o desperdício ao longo da cadeia produtiva.



Mensagem da Diretoria

É com grande satisfação que divulgamos o nosso primeiro Relatório de Sustentabilidade. Este documento reflete o compromisso da Copercampos com a responsabilidade Ambiental, Social e Governança - ESG, pilares essenciais para o desenvolvimento sustentável e o futuro da nossa cooperativa.

Ao longo dos anos, a Copercampos tem se dedicado a implementar práticas que promovem a sustentabilidade em todas as suas operações. Este relatório é um marco significativo em nossa trajetória, pois nos permite compartilhar com transparência nossas ações, metas e resultados obtidos no âmbito ESG.

Reunimos neste documento informações e ações desenvolvidas ao longo de 2023 para demonstrar transparência e facilitar a comunicação, mantendo nossos stakeholders informados sobre nossas iniciativas e resultados em sustentabilidade, promovendo engajamento e enaltecendo o compromisso contínuo de nossa gestão em desenvolver e fortalecer nossas práticas sustentáveis.

Temos a missão de gerar prosperidade na vida das pessoas seguindo os princípios cooperativistas e, para sermos referência no agronegócio, estamos continuamente adotando práticas sustentáveis em nossos negócios. A inovação faz parte de toda a trajetória de sucesso da Copercampos: implantamos tecnologias para produzir grãos com rentabilidade, agregamos valor à produção com a diversificação dos negócios, desenvolvemos projetos voltados para a valorização dos associados, funcionários e comunidade, além de investirmos na conservação ambiental. Nossa cooperativa mantém seus valores focados nos princípios de ESG e, com este relatório, tornamos públicos os resultados das práticas adotadas em nossa gestão.

Agradecemos a todos que contribuíram para a realização deste relatório e contamos com o apoio contínuo de cada um de vocês para avançarmos em nossa jornada rumo a um futuro mais sustentável e responsável.

Diretoria Copercampos.

Sobre este Relatório

GRI 2-2 / 2-3 / 2-4

A **Copercampos** divulga a **1ª edição do Relatório de Sustentabilidade**, referente ao período de janeiro a dezembro de 2023, baseado na Norma da *Global Reporting Initiative* (GRI) e abordando os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU).

Este relatório inclui todas as unidades da Copercampos e tem por objetivo afirmar o empenho da cooperativa frente ao desenvolvimento sustentável, aliando o crescimento econômico, a preservação do meio ambiente e o desenvolvimento da sociedade, com ações e projetos que contribuem com a qualidade de vida e desenvolvimento profissional e pessoal dos associados, funcionários e da comunidade em que atua.

Em termos práticos, este documento contempla as ações já executadas pela cooperativa, seus objetivos e os resultados obtidos, juntamente com o relatório anual referente ao mesmo período de 2023, verificado por terceira parte e já publicado e disponível em https://www.copercampos.com.br/relatorios/2023/relatorio_2023.pdf, prezando pela transparência das informações.

Dúvidas sobre o presente relatório podem ser encaminhadas ao e-mail:

ouvidoria@copercampos.com.br

A Cooperativa

GRI 2-1

Constituída em 1970 por 100 produtores, a Cooperativa Regional Agropecuária de Campos Novos – Copercampos, com sede em Campos Novos, Santa Catarina, e devido ao constante crescimento, a Copercampos expandiu sua atuação também para o Rio Grande do Sul.

A cooperativa surgiu inicialmente com o intuito de suprir a necessidade de armazenagem da produção de trigo e de um frigorífico para abate de gado de corte, atividades relevantes considerando o cenário local e regional da época.

Dois anos após a sua fundação iniciou-se um processo para incentivar aos seus associados o plantio de soja e outras culturas agrícolas. Atualmente a cooperativa é reconhecida nacionalmente como uma importante sementeira, produzindo sementes de soja, trigo, feijão e forrageiras como triticale, centeio, aveia preta, aveia branca, azevém, nabo forrageiro, milho e capim sudão.

Além disso, a cooperativa atua em diversas áreas de negócios, contando com postos de combustíveis, lojas agropecuárias, supermercados, indústrias de rações, produção de suínos, insumos, aves e ovos férteis. Suas unidades já estão presentes em 36 municípios, distribuídas nos estados de Santa Catarina e Rio Grande do Sul.



Missão

Gerar prosperidade na vida das pessoas através do cooperativismo com sustentabilidade.

Visão

Ser referência de cooperativismo no agronegócio.



Valores

- Comprometimento;
- Confiança;
- Cooperação;
- Ética;
- Inovação.
- Qualidade;







Com sede em Campos Novos, Santa Catarina, e devido ao constante crescimento da cooperativa, a Copercampos expandiu sua atuação também para o Rio Grande do Sul.



Suas unidades estão presentes em 36 municípios.



Suas principais atividades incluem a produção e comercialização de cereais, sementes, agroindústria e venda de insumos, sempre com foco na excelência do atendimento e suporte técnico a seus associados e clientes.

Com 53 anos, a Copercampos conta com mais de:

100
UNIDADES

36
MUNICÍPIOS SC E RS

2.126
ASSOCIADOS

1.962
FUNCIONÁRIOS



Planejamento Estratégico

Várias ações do Planejamento Estratégico 2023/2030 foram desenvolvidas, dentre elas destacam-se **a padronização da identidade mediante revisão da marca e a implementação de novas unidades.**

Padronização
da identidade

Implementação
de novas unidades

O Controle Orçamentário está consolidado como ferramenta de gestão dos recursos da cooperativa e durante o ano foram realizados diversos treinamentos com o intuito de capacitar os gestores para a correta elaboração e execução do orçamento. Além disso, foi dado início ao mapeamento do processo orçamentário atual e levantamento das demandas das áreas de negócio e de apoio, com o objetivo de implementar um software para auxiliar na construção e acompanhamento do orçamento.



Treinamentos com o intuito de capacitar os gestores para a correta elaboração e execução do orçamento.



Software para auxiliar na construção e acompanhamento do orçamento.

Estrutura Organizacional

GRI 2-9 / 2-10 / 2-11 / 2-12 / 2-14 / 2-15 / 2-16



Estrutura Organizacional

GRI 2-9 / 2-10 / 2-11 / 2-12 / 2-14 / 2-15 / 2-16

3.1 Assembleia Geral dos Associados

Órgão supremo da cooperativa, responsável por decisões de interesse da sociedade e em casos de destituição de membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, sendo convocada e dirigida pelo Presidente do Conselho de Administração e, também, podendo ser convocada pelo Conselho Fiscal em caso de necessidade (motivos urgentes).

3.1.1 Assembleia Geral Ordinária

Realizada obrigatoriamente uma vez por ano durante o primeiro trimestre, a Assembleia Geral Ordinária tem como finalidade deliberar sobre assuntos pertinentes à Copercampos como: prestação de contas do exercício anterior, destinação das sobras ou rateio das perdas decorrentes da insuficiência das contribuições, eleição dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, fixação da remuneração, honorários mensais e bonificações, fixação do valor da cédula de presença para os demais Conselheiros Administrativos e Fiscais pelo comparecimento às respectivas reuniões deliberativas, estabelecendo a forma de reajuste dos mesmos, plano de atividades da sociedade para o exercício seguinte e demais assuntos pertinentes de interesse social.

3.2 Conselho de Administração

É composto por 9 (nove) membros, eleitos pela Assembleia Geral, dentre eles 1 (um) Presidente, 1 (um) Vice-presidente, 1 (um) Secretário e 6 (seis) Conselheiros. O mandato possui validade de 4 (quatro) anos, com obrigatoriedade da renovação de no mínimo, 1/3 (um terço) de seus componentes após o término de cada mandato.

O Conselho de Administração deve reunir-se ordinariamente uma vez por mês e, extraordinariamente, sempre que necessário ou conforme solicitado pelo Conselho Fiscal. Cabe a este Conselho planejar e traçar normas para as operações, serviços e controlar os resultados, bem como regimentos internos e o planejamento estratégico da cooperativa, além de ser responsável pelo recebimento e encaminhamento de preocupações cruciais para a cooperativa.

3.3 Diretoria Executiva

É composta pelo Presidente do Conselho de Administração, na qualidade de Diretor Presidente, pelo Vice-presidente do Conselho de Administração, na qualidade de Diretor Vice-presidente e dos Diretores Executivos contratados.

A Diretoria Executiva é responsável por executar as decisões tomadas pelo Conselho de Administração e, além disso, programar as operações e serviços, controlar o fluxo de caixa, monitorar informações relativas a funcionários e cargos, estabelecer e controlar metas de filiais e da cooperativa como todo.

Juntamente com o Conselho de Administração é responsável pelos assuntos e relatórios relacionados a sustentabilidade.

3.4 Conselho Fiscal

Responsável pela fiscalização da administração da sociedade, é constituído por 3 (três) membros efetivos e 3 (três) membros suplentes, eleitos anualmente pela Assembleia Geral e devendo todos serem associados, com reeleição permitida apenas a 1/3 (um terço) dos componentes e não sendo permitido o cargo cumulativo dos Conselhos de Administração e Fiscal.

Este conselho deve reunir-se ordinariamente 1 vez ao mês e, extraordinariamente quando necessário. Cabe ao conselho verificar as atividades econômicas, a existência de demandas de associados quanto aos serviços prestados, relatórios e balancetes bem como demais operações e quantitativos pertinentes.

Ética e Integridade

GRI 2-23 / 2-24 / 2-26 / 406-1

A Copercampos possui um Código de Ética aplicável a todos os funcionários, fornecedores e prestadores de serviço que trabalham nas dependências da cooperativa. Este código traduz os valores e princípios da cooperativa, os quais devem ser seguidos e disseminados por todos aqueles que a representam. O e-mail de contato para reportes de questões relacionadas ao Código de Ética é:

etica@copercampos.com.br

Além do Canal de Ética a cooperativa possui a Ouvidoria no site institucional para comunicações de condutas e recebimento de denúncias externas.

<https://acesse.dev/ouvidoriacopercampos>

A transparência de suas atividades está inserida na cultura da organização, sendo imprescindível em todas as suas atividades e na conduta de seus funcionários e parceiros de negócio.

O associado precisa confiar plenamente na cooperativa, prezando pela prosperidade de sua propriedade, com qualidade, desenvolvimento e comprometimento. Para que o mesmo possa ver os resultados e investimentos realizados, são divulgados relatórios anuais para prestação de contas. Além disso, as atividades e o desempenho econômico estão sujeitos à avaliação do Conselho Fiscal, constituído por representantes dos associados.



Políticas e Procedimentos

GRI 2-23 / 2-24

A implementação eficaz de políticas e procedimentos é fundamental para garantir a transparência, eficiência e a conformidade em uma organização. A operacionalização das atividades dentro da cooperativa é gerida por políticas e normas internas, a saber:

✔ Política de admissão

Estabelece os critérios para a admissão de funcionários da cooperativa, estabelecendo as regras para a abertura de vagas e para o desenvolvimento do processo seletivo.

✔ Política de demissão

Estabelece critérios e regras para o desligamento de funcionários por iniciativa dos mesmos e ou da Copercampos, sendo esta adotada como última alternativa, após o esgotamento de outros recursos.

✔ Política de utilização dos recursos computacionais

Especifica os serviços, normas e cuidados necessários quanto a recursos computacionais, estabelecendo princípios de ética e profissionalismo na utilização de dados.

✔ Política de segurança da informação

Define as regras de gestão das informações e para garantir a segurança dos dados, bem como, responsabilização das ações em casos de descumprimento destas.

✔ Política de qualidade

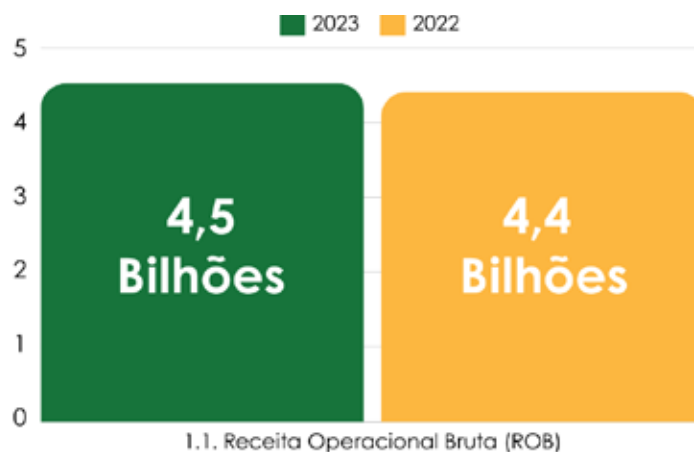
Demonstra o comprometimento com a melhoria na produção e comercialização de insumos, cereais e suínos, para a satisfação dos clientes, com tecnologia, capacitação, rentabilidade e responsabilidade social.

Nossos Números

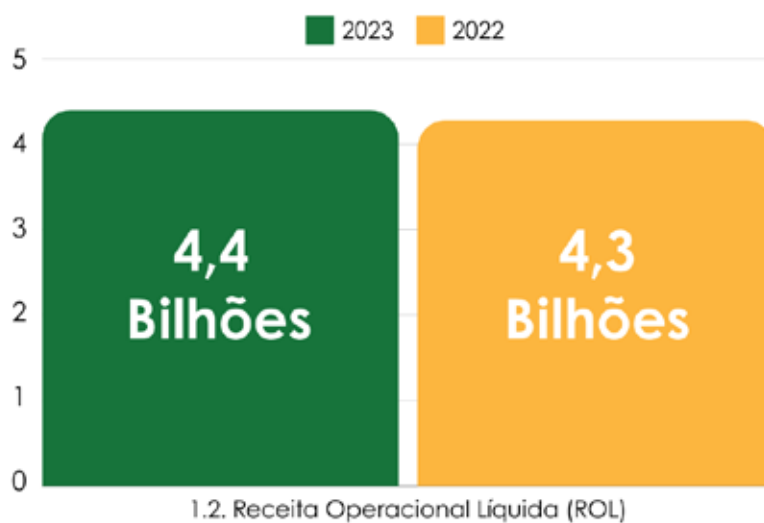
GRI 2-6 / 2-28 / 201-1

O propósito da Copercampos é crescer e continuar promovendo o desenvolvimento da região de atuação, estando cada vez mais próxima dos associados. Desta forma, buscando sempre dar o suporte necessário ao agricultor nos momentos em que ele mais precisa, a cooperativa faz com que os investimentos planejados e seguros se consolidem.

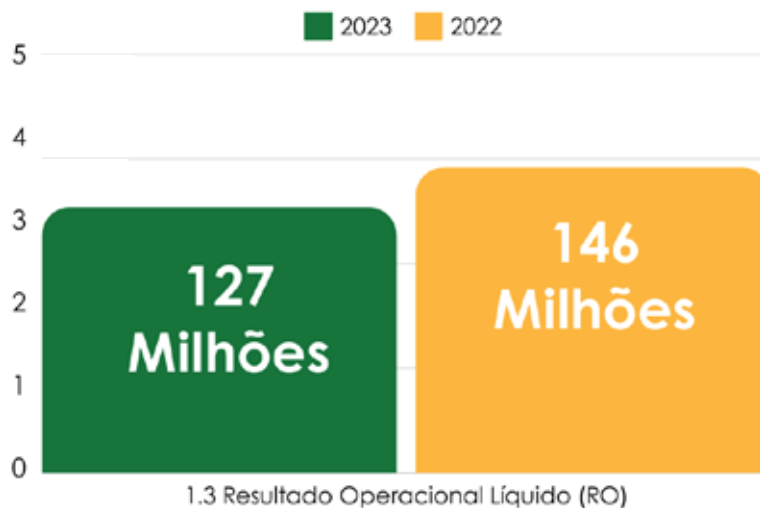
Em 2023, a cooperativa encerrou o ano com um faturamento de R\$ 4,5 bilhões, representando um crescimento de 2,6% em relação a 2022. No entanto, esse valor ficou 1,6% abaixo da meta esperada de R\$ 4,6 bilhões para o ano.



Em 2023 a Receita Operacional Líquida foi de R\$ 4,4 bilhões, 2,7% maior que para o mesmo período do ano anterior. Mesmo com as dificuldades produtivas associadas ao ano de 2023, em trabalho conjunto com os associados e clientes a cooperativa conseguiu aumentar sua receita total.



Quanto ao Resultado Operacional Líquido, este foi 13,0% menor que o observado no ano de 2022, sendo se aproximadamente R\$ 127 milhões.



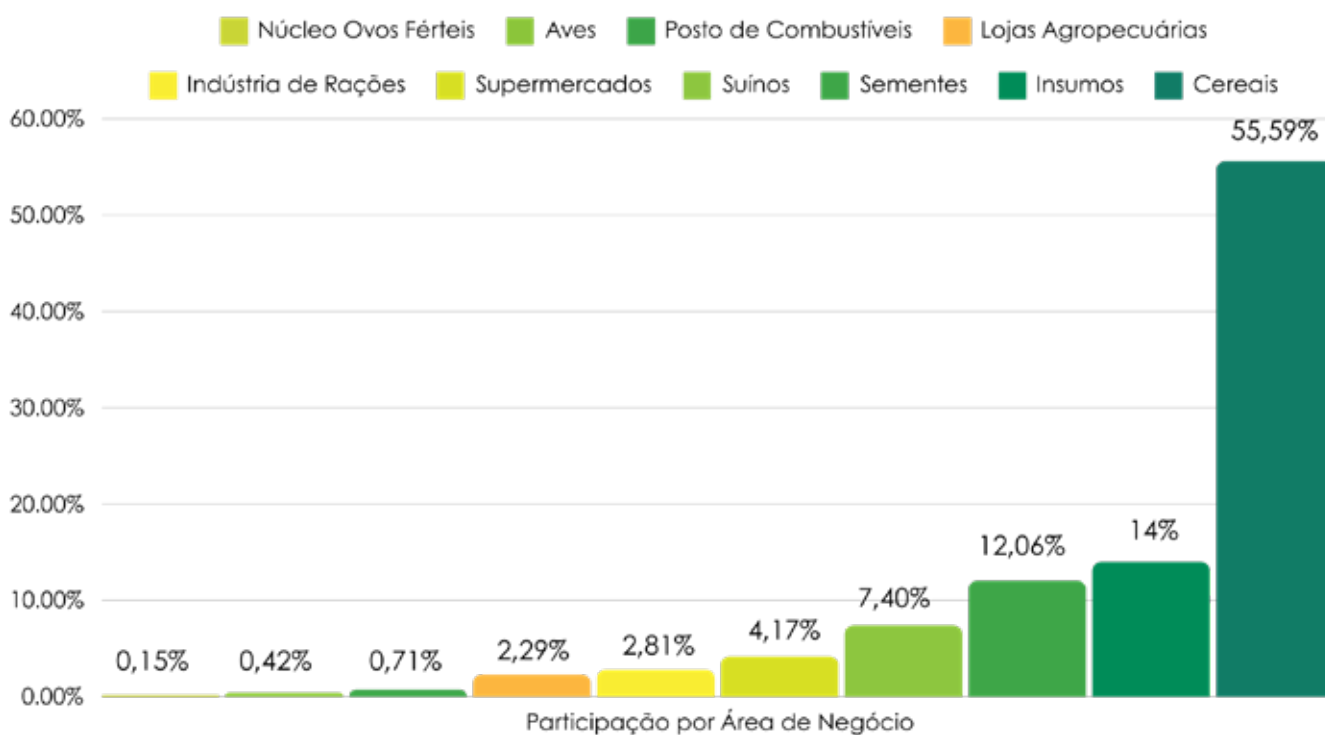
Devido à área de atuação a cooperativa é associada a entidades como Sindicato e Organização das Cooperativas do Estado de Santa Catarina (Ocesc), Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB), Aurora, Embrapa e Mauê.

Atualmente, a composição das unidades da cooperativa se dá da seguinte forma:

	31 Lojas		06 Unidades de Beneficiamento de Sementes
	44 Unidades de Recebimento do Grão		01 Indústria de Rações
	04 Supermercados		01 Campo Demonstrativo
	01 Restaurante		02 Centros de Distribuição
	05 Granja de Suínos		01 Administrativa
	01 Núcleo de Ovos Férteis		01 Transporte
	01 Granja de Aves		01 Posto de Combustíveis

A Copercampos faz parte do setor agroindustrial, apresentando diversidade em suas frentes de atuação, atualmente os cereais representam a fatia mais expressiva de suas atividades, representando 55,59% da sua área de negócios.

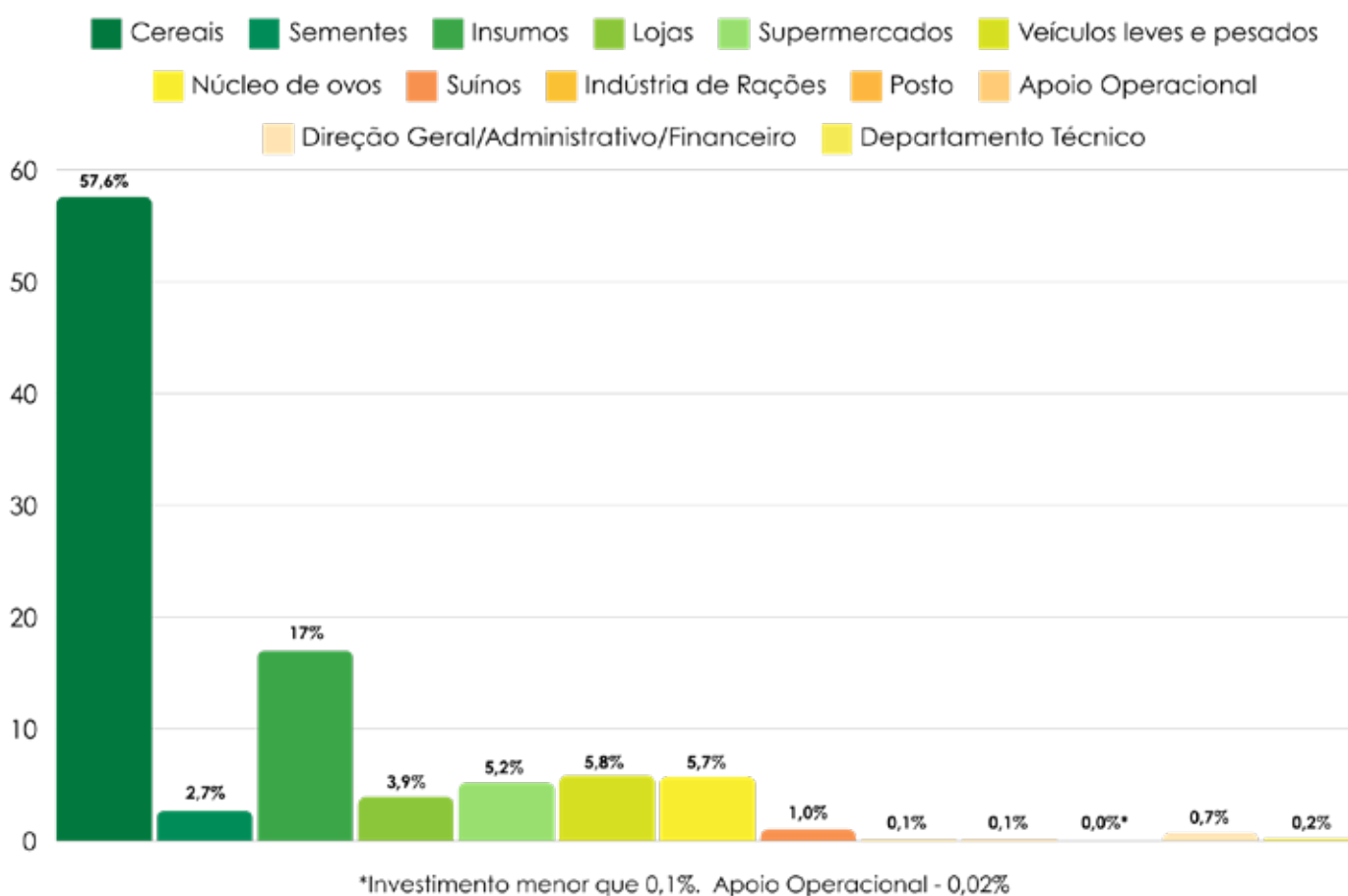
A seguir é possível observar a distribuição por área de negócio em que a Copercampos atua:



Investimentos e Inovação

GRI 203-1 / 203-2

Investimentos contínuos em inovação são essenciais para impulsionar o crescimento sustentável e manter a competitividade no mercado global. Nesse contexto, a Copercampos está em constante expansão nas cidades em que atua, no gráfico a seguir é possível verificar a distribuição dos investimentos realizados pela cooperativa:



Ibiraiaras – Construção de uma unidade de armazenamento de grãos, com investimentos superiores a R\$ 22 milhões e capacidade de armazenar 330 mil sacos/60kg.

Água Doce – Construção de uma unidade de armazenagem de grãos com capacidade de armazenagem estática de 240 mil sacos/60kg. Foram investidos mais de R\$ 19 milhões para construção dessa unidade.

Fraiburgo – Aquisição de uma unidade com capacidade para armazenar 350 mil sacos de 60kg. A área adquirida pela Copercampos é de 6,7 hectares, dos quais 6 mil metros são de área construída.

Nova Prata – Finalização das obras de construção da unidade de armazenagem de grãos, com investimentos superiores a R\$ 24 milhões e com capacidade estática de 230 mil sacos/60kg.

Campos Novos – Ampliação da unidade 71, com investimentos superiores a R\$ 11 milhões e capacidade estática de 2.500.000 mil sacos/60kg.

Unidade de Beneficiamento de Sementes - Mais de R\$ 60 milhões investidos em uma nova Unidade de Beneficiamento de Sementes (UBS).

Novas Lojas - Inauguração de uma loja em Taió/SC, município do Alto Vale do Itajaí, de mais de 18 mil habitantes. A unidade conta com área de vendas e amplo depósito para insumos. A Copercampos também inaugurou uma loja em Abdon Batista/ SC, após incorporação da Cooperativa de Produção Agropecuária Familiar de Abdon Batista – Coper Abdon.



CONCESSÃO NO PRÓ-EMPREGO

A Copercampos **teve três contratos assinados e que serão viabilizados pelo programa Pró-Emprego**, para a construção e ampliação de unidades armazenadoras de cereais. **Serão investidos mais de R\$ 34 milhões na ampliação das unidades** de Ituporanga e Lebon Régis, e na construção de uma nova unidade em São José do Cerrito.

A Copercampos celebrou em julho de 2023, um contrato com o Banco Regional de Desenvolvimento do Extremo Sul (BRDE) para implantação de uma unidade de recebimento e beneficiamento de grãos, com capacidade instalada de 16,7 toneladas.

O projeto de investimento nas unidades da Copercampos permitirá: **capacidade de 12,9 mil toneladas nos dois silos armazenadores, mais 3,4 mil toneladas do armazém**, com capacidade para armazenagem de grãos, sementes e insumos, com área construída de 1.500 m². Como parte integrante da unidade, serão também instalados dois silos pulmão com capacidade de **988 toneladas** cada e mais um silo de expedição de 82 toneladas.

O projeto de investimento em uma das unidades da Copercampos permite capacidade de:

12,9 mil

toneladas nos dois silos armazenadores,

+3,4 mil

toneladas no armazém

1.500 m²

capacidade para armazenagem de grãos, sementes e insumos, com área construída

Tecnologia e Informação

GRI 418-1

A organização **não identificou nenhuma reclamação confirmada relacionada à violação da privacidade** do cliente durante o período especificado. A Copercampos além de **adotar Políticas de Segurança da Informação interna** e para terceiros, possui uma **Política de Proteção de Dados** a qual define diretrizes e estratégias para a proteção de dados de pessoas físicas no âmbito dos processos e atividades da Copercampos. Bem como o ciclo de vida da informação junto aos processos e atividades da Copercampos, e o tratamento a ser realizado em cada etapa deste ciclo de vida.

Neste documento de Política de Proteção de Dados são observados os requisitos de proteção de dados definidas na Lei Nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 – Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

2023 encerrou:

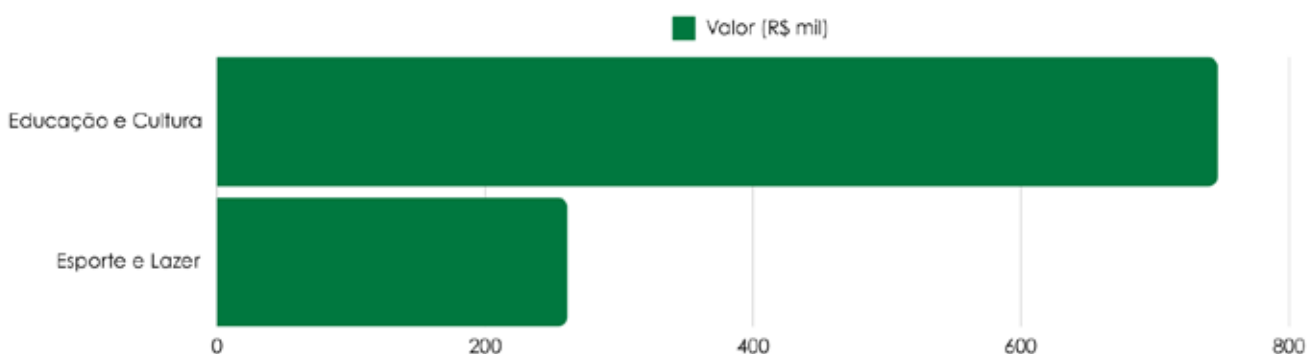


Responsabilidade Social

GRI 413-1

A Copercampos é responsável por desenvolver diversas ações com a comunidade, destinando investimentos para tal. Em 2023 foram mais de R\$ 2,8 milhões investidos em projetos de educação, cultura e eventos, conforme gráfico a seguir.

Principais investimentos em projetos de educação, cultura, esporte e lazer:



+2,8
milhões
investidos em eventos,
educação e cultura

Projeto Alegria de Viver- Revelando Talentos

O Projeto Alegria de Viver foi iniciado no ano de 2008 e busca proporcionar a crianças, jovens e idosos atividades que promovam bem-estar, saúde, educação e cultura, possibilitando o desenvolvimento sociocultural das regiões de atuação da Copercampos. O Projeto conta com 4 municípios participantes, totalizando 12 entidades e atendendo 794 participantes. Com um investimento de R\$ 253.742,00 o projeto abrange:



Centro de Convivência do Idoso Padre Quintilho Costini

Campos Novos - Oficina Música e Canto para idosos – desde 2009

Objetivo: desenvolver a atenção, a memória, melhorar o pensamento e ainda favorecer a circulação, a respiração e a interação social.



Academia Budo do Judô Bushidô (crianças e adolescentes)

Ituporanga - Oficina Judô – desde 2015

Objetivo: potencializar o raciocínio lógico; aumentar o nível de paciência; desenvolver mais autocontrole; aumentar o condicionamento físico; ter mais elasticidade corporal; trabalhar diversos músculos, como os das pernas, braços e abdômen.



Responsabilidade Social

GRI 413-1

Dança Invernada Artística

CTG Porteira Camponovense – Campos Novos – desde 2017; Associação Cultural Celeiro da Tradição - Campos Novos - desde 2020; CTG ANITA GARIBALDI – Lages – desde 2022.

Objetivo: valorizar a cultura gaúcha e resgatar os valores, por meio da música, dança e socialização de diferentes grupos sociais em torno das tradições gaúchas.

ACADAV - Associação Camponovense de Apoio às Pessoas com Deficiência Auditiva e Visual

Campos Novos - Oficina de Pilates - desde 2018

Objetivo: melhorar a locomoção, trabalhando o equilíbrio, a resistência e flexibilidade muscular.





Associação Lapidando Talentos (crianças e adolescentes)

Campos Novos - Oficina Música/canto - desde 2022

Objetivo: oferecer noções básicas da música, despertando senso rítmico, memória, foco, prontidão e reflexo, independência auditiva. Oferecer estudo de canto coral, desenvolvendo a percepção, despertando o interesse e sensibilidade psico-cognitiva, através da apreciação musical e produção vocal.



AMA - Associação dos Pais e Amigos dos Autistas

Campos Novos - Oficina de Dançaterapia desde 2018

Objetivo: contribuir para a melhora da qualidade de vida e redução da gravidade do espectro autista, favorecer melhorias substanciais nas desordens vislumbradas pelos alunos.



AACC - Associação Atlética Copercampos (crianças)

Campos Novos - Oficina Jiu-jítsu – desde 2020

Objetivo: desenvolver a força, a resistência e a flexibilidade; ensinar também técnicas de defesa pessoal e a autoconfiança; benefícios ao corpo por meio de alongamentos e alimentação saudável; ajudar a combater o stress e a ansiedade, proporcionando bem-estar; aumentar o reflexo; proporcionar ao praticante um corpo mais definido; melhora a capacidade cardiovascular e respiratória do praticante.



AACC - Associação Atlética Copercampos (crianças e adolescentes)

Campos Novos - Oficina de Futsal desde 2007

Objetivo: aprender sobre trabalho em equipe, espírito esportivo e o respeito às regras do jogo, aprender a lidar com vitórias e derrotas, a importância da cooperação e a desenvolver habilidades sociais, como a comunicação e a tomada de decisões em grupo.



Instituição de Acolhimento de Crianças e Adolescentes

Crianças e adolescentes em medidas protetivas por determinação judicial, em decorrência de violação de direitos (abandono, negligência, violência) ou pela impossibilidade de cuidado e proteção por sua família.

Campos Novos - Oficina de Música – desde 2022.

Objetivo: desenvolver a sensibilidade, a criatividade, a atenção, o trabalho em equipe, a socialização e o autoconhecimento.



APAE - Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais

Campos Novos - Oficina Atividade Física/Esporte Adaptado (bocha) - desde 2018.

Objetivo: trabalhar a coordenação motora, força, consciência corporal, cognição.

Participam da oficina alunos com paralisia cerebral e deficientes físicos.



Outras campanhas:



Campanha do Agasalho 2023:

A Copercampos por intermédio da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, promoveu a tradicional Campanha do Agasalho 2023. As doações em Campos Novos/SC atenderam as necessidades da Secretaria Social Municipal, auxiliando principalmente venezuelanos e manauenses que chegavam à cidade, e as doações para a Igreja Matriz tiveram repasse para as casas de acolhida. Nas demais unidades participantes dos estados de Santa Catarina e Rio Grande do Sul, as doações foram entregues para as entidades de cada município.



Arrecadação de alimentos:

Promovida em 12 unidades da cooperativa, a campanha “Dia de Cooperar – Alimente uma Vida”, arrecadou mais de 2,9 mil quilos de alimentos não perecíveis para atender entidades e famílias em situação de vulnerabilidade social. As unidades participantes fazem parte dos municípios de Caçador, Campos Novos, Curitibaanos, Brunópolis, Fraiburgo, Zortéa, Ponte Serrada, Capinzal, Lebon Régis, Água Doce, São José do Cerrito e Lages.



Doação de sangue:

Durante o ano foram organizadas por meio da CIPA, duas Doações de Sangue presenciais, nos meses de junho e dezembro, em parceria com o Hemosc Joaçaba. Mais de 360 doadores, entre funcionários, associados, familiares e a comunidade camponovense participaram da ação, demonstrando a força da cooperação e da união em prol de uma causa nobre e essencial para a sociedade.



Meio Ambiente

GRI 201-2

Principais riscos

Riscos associados a eventos climáticos extremos, onde há o potencial de perder produção e qualidade de solo, e também relacionados a perda de biodiversidade e segurança alimentar.



Perda de valores financeiros por parte dos associados e da cooperativa diretamente.

Perda de produção em caso de déficit hídrico, excesso de calor, excesso de chuvas que possam causar perda da produção ou perda da qualidade do produto.



Formas de mitigação destes riscos: utilização de técnicas agrônômicas que buscam dar sustentabilidade ao sistema como a utilização do sistema plantio direto, manter o solo sempre coberto com culturas rentáveis ou cobertura verde.

Campo Demonstrativo

Como uma das principais áreas da cooperativa, o Campo Demonstrativo é o local onde são aplicados métodos e produtos, a fim de aumentar a eficiência produtiva para seus associados, desta forma de maneira prática é possível avaliar o desempenho e adaptabilidade de novas tecnologias aplicadas as culturas trabalhadas, além de garantir a preservação do meio ambiente.

Além disso, o Campo Demonstrativo serve de palco para o Show Tecnológico, importante evento realizado anualmente, e em 2023 chegou na sua 27ª edição. Com um público formado principalmente por produtores e empresários rurais, esta edição atraiu mais de 19 mil visitantes e teve como objetivo proporcionar oportunidades de negócios, reunindo mais de 160 expositores.

Outros eventos técnicos também foram realizados ao longo do ano neste espaço, como manhãs e tardes de campo, o 4º Tour em novas cultivares de soja, e a Tarde de Campo – Culturas de Inverno.



Água e Efluentes

GRI 303-1 / 303-2 / 303-3 / 303-4 / 303-5

A água é um importante recurso para a Copercampos, pois é por meio dela que garante a sua produtividade. A produção das culturas e de animais depende diretamente da sua disponibilidade, portanto a preservação deste recurso natural é uma das vertentes de atuação, por meio do incentivo a seus associados da preservação e manutenção de APPs e nascentes em suas propriedades.

Considerando todas as suas unidades, há um consumo total de 19,4 mil m³, proveniente de poços artesianos, do Serviço Autônomo Municipal de Água e Esgoto (SAMAE) e de captação de água da chuva.

+19,4
mil m³

água consumidos

Além disso, em suas granjas de suínos a cooperativa garante o tratamento e condições apropriadas para o descarte e reutilização de seus efluentes. Os resíduos são monitorados por meio de análises laboratoriais que garantem o descarte de acordo com a legislação vigente.

Realização de
Fertirrigação em lavouras



Reutilização da água
tratada para lavagem
de valas



Resíduos

GRI 306-1 / 306-2 / 306-3 / 306-4 / 306-5

Todos os resíduos sólidos domésticos da cooperativa são encaminhados para a coleta municipal conforme localização das unidades. Além destes resíduos, aqueles que possam causar algum impacto ambiental ou de saúde são encaminhados conforme especificações normativas aplicáveis e conforme instruções dos fabricantes.

As carcaças dos animais passam por processo de desidratação, compostagem e são utilizados posteriormente como adubo



Demais carcaças são enviadas para destino ambientalmente correto por uma empresa especializada.

Resíduo	Destinação
Dejetos	Biodigestor
Resíduos Textil (uniformes)	Reutilizados
Embalagens de medicamentos, demais resíduos de saúde, produtos químicos e agrotóxicos	Armazenadas e encaminhadas conforme legislação
Estopas, filtros, embalagens de óleo lubrificantes e óleo lubrificante queimados ou contaminado	Encaminhados para empresas habilitadas para o descarte
Eletrônicos	Encaminhados a empresa coletora
Recicláveis	Encaminhados a entidades e catadores locais
Vidros, lâmpadas e sucatas	Manutenção ou descarte apropriado

Eficiência Energética

GRI 302-1 / 302-2 / 302-3 / 302-4 / 302-5

A Copercampos tem como objetivo promover uma produção sustentável. Para isso, está implementando em suas unidades alternativas de produção de energia mais sustentáveis, como a instalação de placas solares e biodigestores

Essas medidas economizam a quantidade de energia elétrica consumida da rede local e incentivam a reutilização de resíduos provenientes de suas granjas. Dessa forma, a cooperativa demonstra seu empenho em contribuir com o meio ambiente, refletindo diretamente em suas atividades produtivas.

Em 2023, 1.574 painéis solares começaram a operar, totalizando 6.300 painéis. Essa medida resultou na geração de 1.900 MWh/ano de energia, equivalente a 11,6% do consumo total da cooperativa.



Com o uso de biodigestores, as granjas da Copercampos, economizam 42% do consumo de energia elétrica. No aquecimento das creches, o uso de gás biometano reduz 90% do consumo de lenha e gás GLP, desta forma utilizando os dejetos que seriam anteriormente descartados e transformando-os em uma fonte de energia renovável.

No ano de 2023 foram utilizados aproximadamente 4,6 milhões de litros de combustíveis para a realização das atividades da Copercampos, considerando-se uma frota de 135 veículos pesados e 89 veículos leves.

Para a secagem de grãos e sementes nos silos são utilizados anualmente aproximadamente 25.000 toneladas de madeira, proveniente de silvicultura, para queima e ventilação dos equipamentos de armazenagem. Importante

ressaltar que além de proveniente de atividades de silvicultura, a queima para a secagem evita a emissão de gases de efeito estufa de origem fóssil em detrimento da utilização de outros tipos de geração de energia.

As emissões decorrentes da queima de lenha são consideradas neutras, pois a combustão da biomassa lenhosa gera emissões biogênicas, com impacto ambiental menor em comparação às emissões de combustíveis fósseis, como gasolina e diesel, ou à utilização de energia elétrica não proveniente de fontes renováveis.



Ações ESG Rural

A Copercampos deu início, ainda em 2023, a um abrangente **projeto de ESG (Ambiental, Social e Governança) nas propriedades rurais** de associados e em suas próprias áreas, refletindo um compromisso com a sustentabilidade e a melhoria contínua das práticas agrícolas. **Este projeto é dividido em três etapas distintas**, cada uma desempenhando um papel na promoção de práticas agrícolas mais sustentáveis e aliadas a desafios globais. Três iniciativas distintas estão sendo desenvolvidas:

1. Mapeamento das Propriedades Rurais:

Utilizando aeronaves, as fazendas são mapeadas em alta resolução. Este mapeamento fornece uma visão detalhada das propriedades, resultando em um relatório técnico que descreve os usos do solo, recomendações sobre a adequação à legislação ambiental e dados valiosos para aprimorar a gestão das atividades agrícolas. Esta ferramenta não só auxilia na conformidade legal, mas também otimiza o uso dos recursos naturais, promovendo uma agricultura mais responsável e sustentável.



2. Aplicação de Ferramenta de Análise ESG Rural:

Uma ferramenta de diagnóstico é aplicada às propriedades rurais, abrangendo um conjunto de avaliações que permitem uma análise detalhada da situação atual. Com base nessas avaliações, são elaborados planos de ação que conduzem a propriedade a uma maior eficiência, seguindo os princípios ESG. Esta abordagem sistemática não apenas melhora a sustentabilidade ambiental e social, mas também fortalece a governança das propriedades, promovendo práticas agrícolas mais éticas e transparentes.

3. Determinação do Balanço de Carbono Rural:

Esta solução permite quantificar o carbono emitido e retido nas atividades agrícolas e em toda a propriedade rural. Entre os objetivos principais estão aumentar a fertilidade dos solos, reter mais carbono, aumentar a eficiência na produção e reduzir as emissões na agricultura. Este equilíbrio de carbono é crucial para a mitigação das mudanças climáticas e para a promoção de uma agricultura mais sustentável.



Estas iniciativas não só buscam alinhar as atividades agrícolas tanto próprias quanto dos associados da Copercampos aos princípios ESG, mas também fornecem dados críticos que podem ser utilizados para ampliar ações que beneficiem tanto a marca da cooperativa quanto seus associados. Ao adotar práticas mais sustentáveis e eficientes, a Copercampos fortalece sua posição no mercado, demonstra seu compromisso com a sustentabilidade e promove o desenvolvimento sustentável nas comunidades agrícolas. Além disso, os dados gerados por essas iniciativas podem ser utilizados para identificar novas oportunidades de melhoria, garantindo que a cooperativa e seus sócios continuem a prosperar de maneira responsável.

Uso do Solo

Na Copercampos, **compreende-se que o manejo adequado do solo é fundamental não apenas para as áreas agrícolas próprias**, mas também, e principalmente, para os produtores rurais, visando uma maior produtividade associada a preservação dos recursos naturais e, desta forma, está sempre em busca de disseminar novas tecnologias e técnicas que gerem melhorias aos processos de seus associados.

A cooperativa executa em suas áreas de produção própria e incentiva a seus associados por meio de instruções técnicas, quanto a utilização de rotação de culturas, sistema de plantio direto e adubação verde, além de realizar em alguns locais a aplicação de matéria orgânica, como dejetos animais, para garantir que o solo permaneça fértil e produtivo a longo prazo.

Em relação ao uso de agrotóxicos, sabe-se que eles desempenham um papel significativo na proteção das culturas contra pragas e doenças, contribuindo para o aumento da produtividade agrícola, nesse sentido, **a cooperativa atende a diversas diretrizes voltadas ao manejo adequado de agrotóxicos que inclui desde a escolha de produtos, aplicação de doses recomendadas até o monitoramento constante dos efeitos no solo e nas culturas.**

Dentre as diversas ações desenvolvidas pela cooperativa, destaca-se o projeto **“Qualificação do manejo do solo - Inovações tecnológicas para mitigar e prevenir a degradação físico-química de solos submetidos ao plantio direto no cultivo de espécies anuais na região fisiográfica do Planalto Serrano do Estado de Santa Catarina”**.

Em parceria com a Embrapa Trigo a Copercampos está realizando um diagnóstico para qualificar o manejo do solo em propriedades rurais da região do planalto serrano de Santa Catarina, desta forma, vai ser possível elaborar estratégias para melhorar o manejo e conseqüentemente gerar incremento na produtividade média das propriedades de associados da cooperativa, encontrando os gargalos e correções necessárias.

12 talhões

em propriedades de
associados com
monitoramento até 2026

Objetivo:

É coletar amostras de solo e realizar análises físicas e químicas como erosão hídrica, compactação, níveis de fertilidade e matéria orgânica no perfil do solo e selecionar indicadores que melhor descrevam a qualidade do solo e permitam a avaliação e comparação dos locais analisados.

Bem-estar Animal

Além da preocupação com a produtividade a cooperativa está buscando também certificações externas para as granjas de suínos quanto a saúde e bem-estar animal:

- ✔ Programa Propriedade Rural Sustentável – PRSA, que certifica e bonifica os produtores associados que atendam os critérios de avaliação nos aspectos ambientais, sociais e econômicos. Em mais de 20 anos de atuação, já certificou centenas de empresas rurais.
- ✔ Programa da Aurora, em parceria com SEBRAE e parceiros. Ao todo 9 granjas possuem certificação de produção de animais de reprodução abrangendo cerca de mais de 100.000 animais de produção entre matrizes, leitões em crescimento e recria.

A certificação contempla uma série de normas que devem ser seguidas para garantia de biossegurança e bem-estar animal:

IN 19 e SDA/MAPA N° 828
(GRANJAS REPRODUTORES)

IN 113
(BEM-ESTAR ANIMAL)

Além disso, é realizado check-list uma vez ao ano para comprovar se as normas estão sendo seguidas e aplicadas por meio da CIDASC, e a cada 6 meses são realizadas coletas para comprovação que os animais são livres de doenças que possam impactar no status sanitário do Estado. Os funcionários das granjas são submetidos a treinamentos regulares sobre a importância e a relevância das normas de biossegurança, bem como o impacto que o não cumprimento das mesmas pode causar no processo. Treinamentos constantes sobre bem-estar animal também são aplicados.



Pessoas

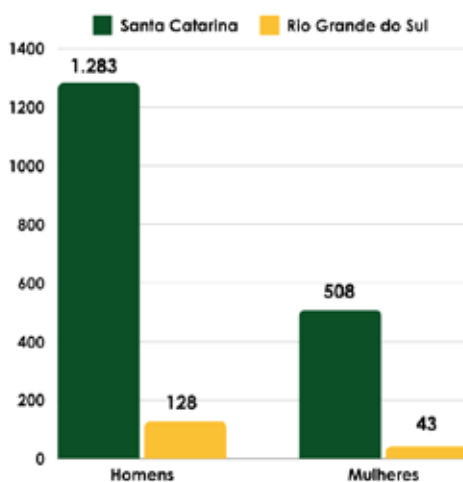
GRI 2-7 / 2-8 / 2-19 / 2-30 / 201-3 / 202-1 / 401-1 / 401-2 / 401-3 / 403-6 / 403-7 / 405-1

A cooperativa possuía em 31/12/2023 um quadro de 1962 funcionários, além de 92 menores aprendizes, e 1 funcionário terceirizado. Os gráficos a seguir demonstram a distribuição por gênero e região.

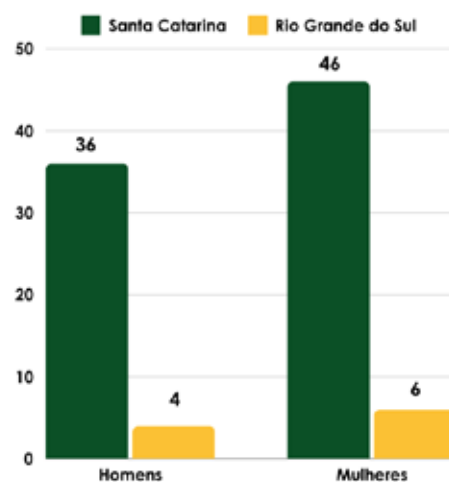
A Copercampos preza pela diversidade e equidade em todas as atividades e cargos da organização. Dessa forma, não há distinção da base salário que não pela função, e sendo o salário definido pelo piso por sindicato e região. Nesse sentido, todos os funcionários estão cobertos por acordos de negociação coletiva.

Quanto aos Diretores Executivos estes são contratados via contrato de trabalho, recebendo remuneração fixa assim como os demais funcionários, já os Conselheiros Fiscais e de Administração são remunerados a título de pró-labore.

Nº de funcionários por gênero por região

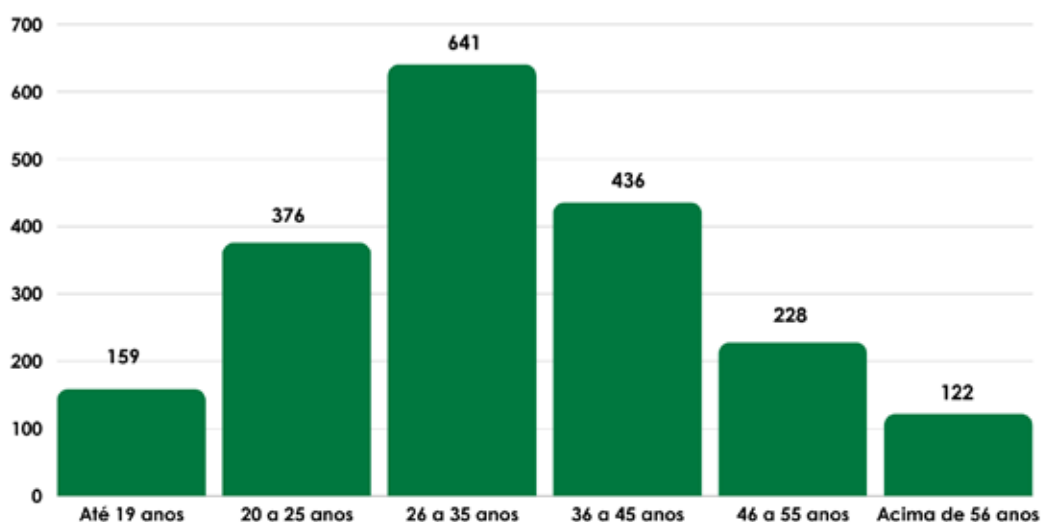


Nº de jovens aprendizes por gênero por região

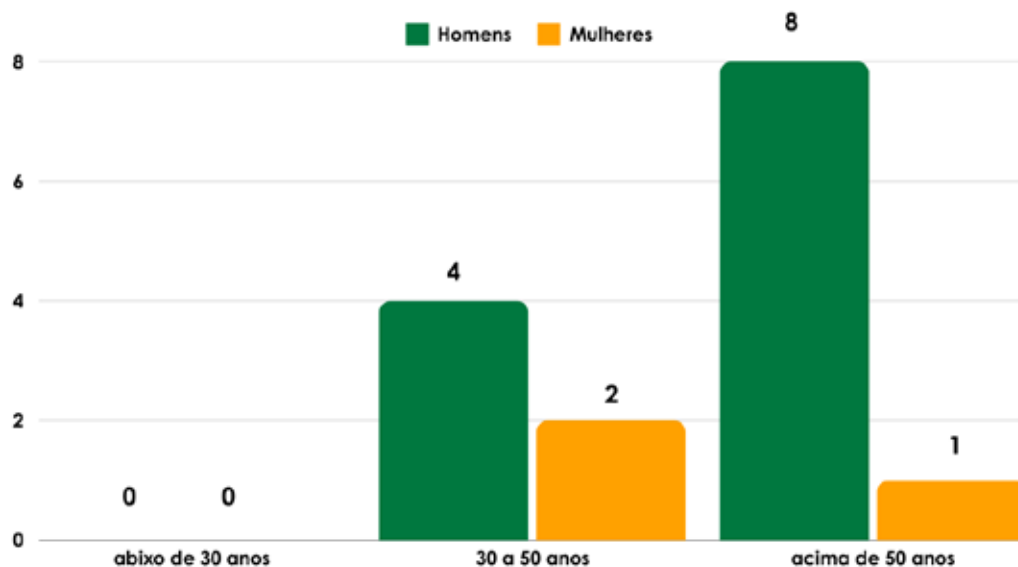


Ao final do período, a divisão de faixa etária dos funcionários da cooperativa foi distribuída conforme o gráfico a seguir, sendo as faixas mais representativas entre 26 e 35 anos, constituída por 641 funcionários (32,6%), seguida das faixas de 36 a 45 anos com 436 funcionários (22,2%), 20 a 25 anos com 376 funcionários (19,2%).

Faixa Etária dos Funcionários



Quanto aos integrantes dos órgãos de governança da cooperativa (G15), composta por 12 homens e 3 mulheres, a seguir é possível ver a distribuição por gênero e faixa etária.



Pessoas

GRI 2-7 / 2-8 / 2-19 / 2-30 / 201-3 / 202-1 / 401-1 / 401-2 / 401-3 / 403-6 / 403-7 / 405-1

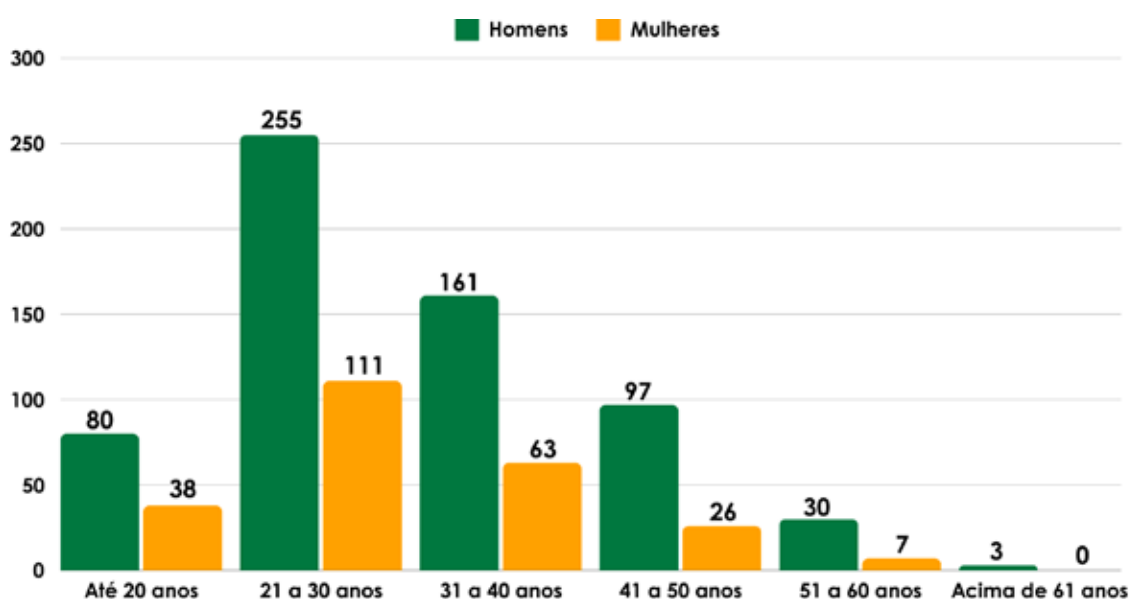
Em comparação ao ano de 2022, pode-se observar que a cooperativa aumentou 12,1% o seu número de funcionários e 27,8% o número de menores aprendizes, apresentando uma rotatividade de funcionários de 3,7% durante 2023.

Além disso, da disposição de cargos de chefia da cooperativa, 24% deste são ocupados por mulheres, número 3% maior que o registrado no ano anterior e o número de portadores de deficiência ou necessidades especiais aumentou 10,2%.

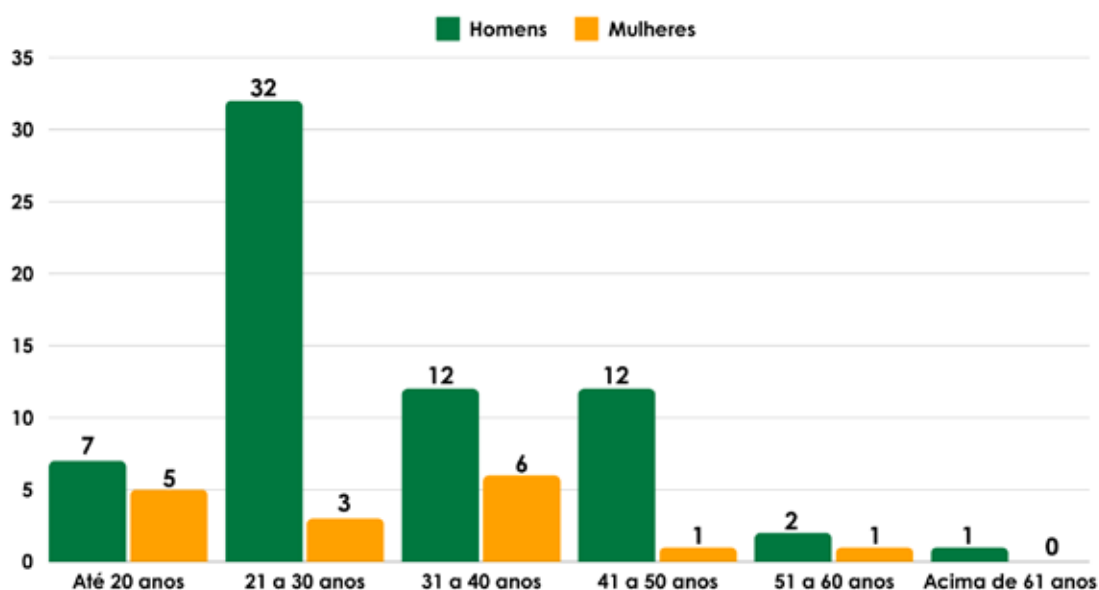
Quadro de Funcionários	2023	2022
Nº de empregados por período	1.962	1.750
Nº de admissões no período	953	799
Nº de mulheres no final do período	551	480
% de cargos de chefia ocupado por mulheres	24%	21%
Nº de empregados (as) terceirizados (as)	1	1
Nº de portadores de deficiência ou necessidades especiais	54	49
Nº de menores aprendizes	92	72

Quanto a distribuição de novas contratações durante o período de relato foram contratados 679 novos funcionários distribuídos nas unidades do Estado de Santa Catarina e 63 novos funcionários em unidades do estado do Rio Grande do Sul. Conforme por ser observado nos gráficos a seguir.

Novas contratações estado de Santa Catarina por faixa etária e gênero



Novas contratações estado do Rio Grande do Sul por faixa etária e gênero



Pessoas

GRI 2-7 / 2-8 / 2-19 / 2-30 / 201-3 / 202-1 / 401-1 / 401-2 / 401-3 / 403-6 / 403-7 / 405-1

Benefícios

A Copercampos disponibiliza a todos os funcionários da cooperativa (contratos por tempo indeterminado) diversos benefícios, conforme listagem abaixo:

Benefícios para Funcionários



A licença maternidade foi utilizada no ano de 2023 por 20 mulheres, as quais todas retornaram ao trabalho após este período, estes dados demonstram 100% de retorno ao trabalho e 70% de retenção, ou seja, 14 destas mulheres permaneceram na cooperativa após um período de 12 meses. Quanto a licença paternidade a cooperativa não possui os dados de retorno e retenção, sendo o controle feito por meio da folha ponto.

O plano de saúde é disponibilizado na modalidade coparticipação e além disso, a cooperativa realiza também campanhas de vacinação contra a gripe e possui ambulatório no departamento administrativo.

Além do desenvolvimento profissional, a cooperativa busca garantir a saúde e qualidade de vida de seus funcionários, visando o desenvolvimento pessoal deste e de sua família, dentro e fora de seu local de trabalho.

Desenvolvimento Profissional

GRI 404-1 / 404-2

O desenvolvimento profissional na Copercampos é um processo contínuo e intencional de aprimoramento das habilidades, conhecimentos e competências dos funcionários, visando alcançar maior eficácia no desempenho de suas funções e avançar em suas carreiras.

Este processo abrange a busca por educação continuada, participação em treinamentos e workshops, e a adoção de práticas de autoaperfeiçoamento. É essencial para manter a relevância no mercado de trabalho e contribuir significativamente para os objetivos organizacionais da cooperativa, refletindo o compromisso com a sustentabilidade e o crescimento dos talentos internos. Nesse contexto, algumas ações foram e estão sendo implementadas:

- ✓ Especialização da FGV In Company - MBA em Gestão Empresarial
- ✓ Treinamento na Fundação Dom Cabral – Campus Aloysio Faria ao G15 da cooperativa, com atualização de conhecimentos sobre Liderança, Gestão, ESG (Ambiental, Social e de Governança)
- ✓ Capacitação sobre o exercício da atividade de conselheiro para Membros do Conselho Administrativo.



1.875 pessoas treinadas

Capacitações direcionadas para cada área de atuação;

Possibilidade de crescimento na carreira profissional;

Auxílio em cursos de graduação.

Saúde e Segurança do Trabalho

GRI 403-1 / 403-2 / 403-3 / 403-4 / 403-5 / 403-6 / 403-7

Todos os funcionários da Copercampos estão contemplados nos programas que envolvem saúde e segurança no trabalho da cooperativa e passam pelos cursos e instruções pertinentes às funções desenvolvidas e devem utilizar todos os EPIs indicados enquanto estiverem em seus postos de trabalho. Além disso, menores aprendizes seguem a legislação trabalhista quanto à jornada de trabalho e atividades a que são designados, não sendo expostos a condições perigosas ou insalubres.

Os procedimentos internos são estabelecidos e regidos por meio do



Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho (LTCAT), Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

Elaborados por profissionais técnicos habilitados e com base na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Normas Regulamentadoras (NRs) como a NR-1 e NR-7 e na Lei 8.213/91 que dispõe sobre os Planos da Previdência Social e outras providências e Lei 9.732/98 que traz alterações sobre a anterior.

Os riscos são avaliados por meio de uma Análise de Riscos que abrange todas as atividades realizadas e de responsabilidade da cooperativa. São realizados cadastros no sistema dos ambientes insalubres ou perigosos, e visitas periódicas são feitas por técnicos de segurança do trabalho.

Ainda, para garantir a prevenção de acidentes e doenças do trabalho, além de técnicos e médicos especializados, treinamentos e conversas são realizados semanalmente nas filiais, explicando e orientando procedimentos corretos e seguros, os funcionários podem relatar qualquer situação também diretamente aos setores responsáveis e por meio do canal de denúncias, de forma anônima e todos os dados e informações relativas à saúde do trabalhador são confidenciais.

A CIPA

A cooperativa conta a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA), conforme a Norma Regulamentadora nº 5 (NR-5), constituída por representantes dos funcionários, promovendo reuniões mensalmente para repassar informações, planejar campanhas aliadas aos setores de saúde e segurança do trabalho, além de indicar e sugerir melhorias e apontar irregularidades.







Em caso de acidente de trabalho a investigação é feita por técnico de segurança do trabalho. Mediante a comunicação do acidente ao setor, os órgãos responsáveis pelo atendimento ao funcionário devem ser acionados imediatamente. Posteriormente, deve ser comunicado ao setor de segurança de trabalho para agendamento de reunião, para entender o tipo de acidente, porque ele ocorreu, as consequências, desdobramentos e encaminhamentos necessários. Com isso, é avaliado se haverá necessidade de medidas corretivas ou mudanças de procedimentos internos.

Os principais cursos executados envolvendo a saúde e segurança dos trabalhadores foram:

- ✓ **NR 1:** Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais
- ✓ **NR 5:** Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)
- ✓ **NR 6:** Equipamentos de Proteção Individual (EPI)
- ✓ **NR 9:** Programa de Gerenciamento de Riscos
- ✓ **NR 10:** Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade
- ✓ **NR 11:** Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais
- ✓ **NR 12:** Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos
- ✓ **NR 13:** Caldeiras, Vasos de Pressão e Tubulações
- ✓ **NR 20:** Líquidos, Combustíveis e Inflamáveis
- ✓ **NR 23:** Proteção contra Incêndios
- ✓ **NR 33:** Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados
- ✓ **NR 35:** Trabalho em Altura

Associados

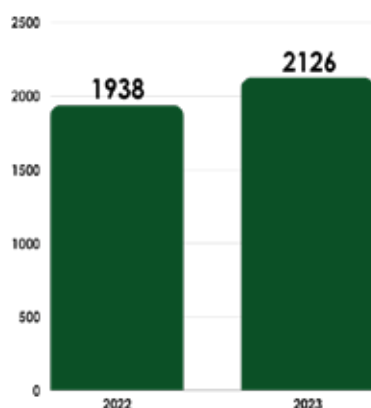
Benefícios de ser sócio

 Preços especiais no posto de combustíveis;	 Programa de fidelidade;
 Bônus compras (CoperClube);	 Convênio para assistência médica (profissionais de Campos Novos);
 Assistência técnica especializada;	 Distribuição de sobras;
	 Projetos sociais.

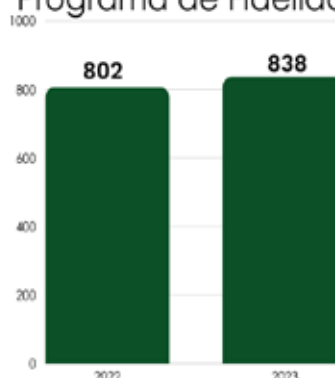
Atualmente, a Copercampos conta com 2.126 associados, dos quais 838 participam do Programa de Fidelidade, representando 39,4%. A distribuição total, considerando o Programa de Fidelidade e a Bonificação de Sementes, foi de R\$ 37 milhões.

Além dos associados, a cooperativa incentiva a participação nas atividades e na gestão das propriedades das famílias e jovens, que serão os futuros sucessores e responsáveis pela continuidade do legado da Copercampos.

Quantidade de Associados



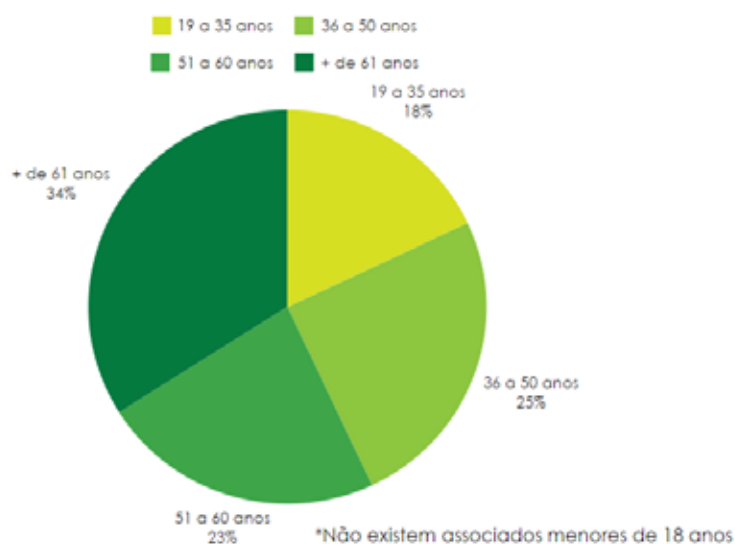
Quantidade de Associados - Programa de Fidelidade



Com a presença de associados de faixas etárias distintas, com exceção de menores de idade, predominam na cooperativa com 34% associados com mais de 61 anos.

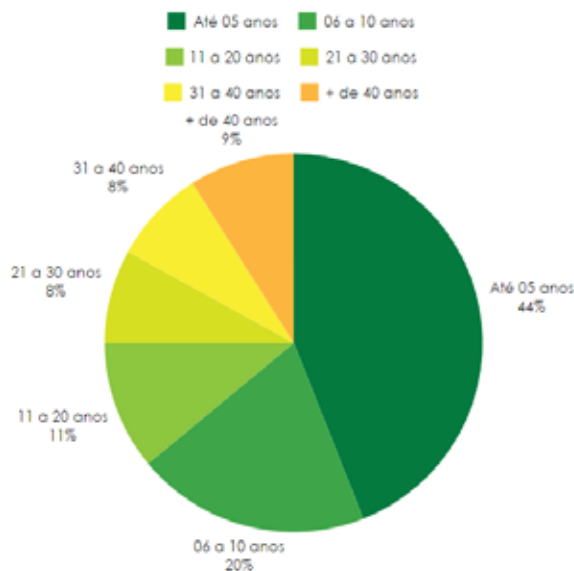
A Copercampos pretende envolver toda a família nas atividades e na jornada cooperativista, atingindo 18% de participação de associados entre 19 e 35 anos, demonstrando a importância dos programas de jovens desenvolvidos.

Faixa etária - Associados*



Quanto ao tempo de sociedade mais de 44% dos associados estão em desenvolvimento junto a Copercampos a menos de 5 anos, demonstrando o crescimento e desenvolvimento constante da cooperativa. Contudo, há associados que acompanham a jornada da cooperativa desde o início, 9% dos associados possuem mais de 40 anos de associação de mais 8% possuem entre 21 e 30 anos de associação.

Tempo de sociedade



Programas para Sócios Fiéis

Reconhecendo o compromisso e respeito dos produtores com a cooperativa, a Copercampos desenvolve anualmente programas especiais que garantem retorno financeiro aos seus associados. Desde 2005, o Programa de Fidelidade distribui valores em dinheiro para os produtores que adquirem todos os insumos e comercializam toda a produção de grãos na cooperativa durante o ano/safra.

Com esses programas, a Copercampos reafirma seu compromisso com a valorização do trabalho dos agricultores, promovendo o desenvolvimento do agronegócio e fortalecendo a cooperação entre seus membros.



O Programa de Bonificação

O Programa de Bonificação de Sementes da Copercampos em 2023 beneficiou 500 associados multiplicadores de sementes de soja e trigo. Além da **bonificação em dinheiro**, que totalizou mais de R\$ 25 milhões, os participantes também receberam **brindes especiais**. Como uma iniciativa adicional, a cooperativa realizou um sorteio exclusivo, premiando 14 associados com uma experiência única de quatro dias de pesca em Paso de La Pátria, na Argentina. Este programa não apenas reconheceu o papel fundamental dos associados na multiplicação de sementes, mas também incentivou o desenvolvimento e a qualidade das culturas dentro da comunidade agrícola que a Copercampos serve.

500

associados

que multiplicam sementes de soja e trigo foram bonificados através do Programa de Bonificação de Sementes, em 2023.

A Copercampos distribuiu mais de

+R\$ 25 milhões

14

associados

foram sorteados para aproveitar quatro dias de pesca em Paso de La Pátria na Argentina, além de brindes especiais.

Comitês tecnológicos

Com o objetivo de atualizar e difundir conhecimentos sobre novas tecnologias em produção de sementes, insumos e tratamentos culturais, a Copercampos implantou, em 2011, o primeiro Comitê Tecnológico. Esse comitê reúne associados com formação técnica e profissional na área agrônoma, além da equipe técnica da cooperativa.

Desde então, diversos grupos foram formados em toda a área de atuação da Copercampos, tanto na produção de grãos quanto com produtores de hortifrutigranjeiros. Os membros desses comitês se reúnem continuamente para debater estratégias de manejo das culturas, trocar experiências e atualizar seus conhecimentos. Esses comitês tecnológicos são fundamentais para promover a inovação, o aumento da produtividade, a redução de custos e a melhoria da qualidade dos produtos agrícolas. A troca constante de informações e experiências entre os membros contribui para a construção de um agronegócio mais competitivo e inovador.

Jovens Empreendedores Copercampos - JEC

O grupo Jovens Empreendedores Copercampos conta com mais de 130 integrantes entre 13 e 30 anos, vindos de 16 municípios da região de atuação da cooperativa e tem fundamental **importância na continuidade do cooperativismo e das propriedades rurais**. No ano de 2023 foram realizados dois encontros abordando os seguintes temas, "Jovens no contexto tecnológico" e "Juventude, comprometimento e transformações".

Jovens Empreendedores Copercampos

16
Municípios

130
Integrantes
*entre 13 à 30 anos

No ano de **2023** foram realizados **dois encontros** com os seguintes temas:

- "Jovens no contexto tecnológico"
- "Juventude, comprometimento e transformações".



Núcleo Feminino Copercampos

Formado por sócias, esposas e filhas de associados, que participam de encontros mensais. São organizadas palestras e cursos com temas relacionados à saúde, família, gestão da propriedade rural e desenvolvimento humano. No mês de outubro, organiza-se palestra em parceria com a Rede Feminina de Combate ao Câncer, aberta para participação da comunidade.

Formado por sócias, esposas e filhas de associados



Objetivo

Contribuir com a **gestão da propriedade rural** e da família, **agregando conhecimentos** para aplicação prática, com **integração e responsabilidade social**.



Capacitações para Suinocultores e Avicultores

Os associados da Copercampos envolvidos nas atividades de suinocultura e terminação de aves participaram em 2023 dos programas Gestão de Qualidade Total - QT Rural e De Olho na Qualidade Rural, que fazem parte do projeto "Encadeamento Produtivo Aurora Coop". O projeto é acompanhado pelo setor de Gestão da Qualidade da Copercampos.

Programa De Olho na Qualidade Rural

O Programa De Olho na Qualidade Rural tem como objetivo melhorar a organização, limpeza, saúde e sustentabilidade das propriedades, reduzindo desperdícios e proporcionando maior rentabilidade e qualidade de vida no campo. Com encontros presenciais e visitas estratégicas, os associados da Copercampos transformaram suas propriedades. Ao final da capacitação, fotos de antes e depois são apresentadas, evidenciando a importância de manter os ambientes limpos e organizados, facilitando as operações na propriedade. Em 2023, o programa foi desenvolvido para associados terminadores de aves no Rio Grande do Sul e para suinocultores em Santa Catarina foi realizado o resgate de conhecimentos do programa. Ao todo, 30 associados concluíram as capacitações.

Objetivo:

Melhorar a organização, limpeza, saúde e sustentabilidade das propriedades, **reduzindo desperdícios** e proporcionando **maior rentabilidade e qualidade** de vida no campo.



Programa de Gestão de Qualidade Rural

Focado na gestão e controle financeiro das propriedades, o programa QT Rural visa melhorar processos rurais, resultando em aumento de renda e qualidade de vida para os produtores. Em 2023, o projeto foi promovido para suinocultores de Santa Catarina, reunindo 16 associados. Para participar do QT Rural, os produtores devem ter concluído o Programa De Olho. A capacitação inclui diversas atividades, como encontros presenciais e visitas estratégicas às propriedades, permitindo que os participantes identifiquem oportunidades e promovam transformações organizacionais, melhorando a organização, limpeza e sustentabilidade dos espaços, reduzindo desperdícios e, conseqüentemente, aumentando a rentabilidade e qualidade de vida no campo. No ano, 19 associados concluíram o treinamento.



NORMAS UNIVERSAIS		REFERÊNCIA (PG.) / RESPOSTA DIRETA
GRI 2: CONTEÚDOS GERAIS 2021		
A Organização e suas práticas de relato 2021		
2-1	Detalhes da organização	Página 16
2-2	Entidades incluídas nos relatórios de sustentabilidade da organização	Página 15
2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	Página 15
2-4	Reformulações de informações	Página 15
2-5	Verificação externa	Não houve verificação externa deste relatório
Atividades e empregados 2021		
2-6	Atividades, cadeia de valor e relações de negócio	Página 26
2-7	Empregados	Páginas 50 - 54
2-8	Trabalhadores que não são empregados	Páginas 50 - 54
Governança 2021		
2-9	Estrutura de governança e composição	Páginas 21 - 23
2-10	Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança	Páginas 21 - 23
2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	Páginas 21 - 23
2-12	Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Páginas 21 - 23
2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Sem informação
2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Páginas 21 - 23
2-15	Conflitos de interesse	Páginas 21 - 23
2-16	Comunicação de preocupações cruciais	Páginas 21 - 23
2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Sem informação

2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Sem informação
2-19	Políticas de remuneração	Páginas 50 - 54
2-20	Processo para determinação da remuneração	Sem informação
2-21	Proporção da remuneração total anual	<p>Relatar a proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e a remuneração total anual média de todos os empregados (excluindo-se o mais bem pago) = 5,2%</p> <p>Proporção entre o aumento percentual na remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e o aumento percentual médio na remuneração total anual de todos os empregados (excluindo-se o mais bem pago) = 5,7%</p> <p>Levantamento dos valores efetuado pelos dados da folha de pagamento do ano de 2022 e comparado com as mesmas informações levantadas no ano de 2023, assim feito o percentual com a diferença entre os anos.</p>
Estratégias, políticas e práticas 2021		
2-22	Informações sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	Sem informação. A organização está em processo de desenvolvimento de estratégias.
2-23	Políticas de compromissos	Página 24 e 25
2-24	Incorporando as políticas de compromissos	Página 24 e 25
2-25	Processos para remediar impactos negativos	Sem informação
2-26	Mecanismos para busca de informações e manifestações	Página 24
2-27	Conformidade com leis e regulamentos	Não houveram casos de não conformidades com leis e regulamentos no período de relato.
2-28	Participação em associações	Páginas 26 - 29
Engajamento com as partes interessadas 2021		

2-29	Abordagem para engajamento de partes interessadas	Páginas 6 - 13
2-30	Acordos de negociação coletiva	100% dos funcionários são cobertos por acordos de negociação coletiva. Página 50 - 54
NORMAS ESPECÍFICAS		REFERÊNCIA (PG.) / RESPOSTA DIRETA
SÉRIE 200: CONTEÚDOS ECONÔMICOS E DE GOVERNANÇA		
GRI 201: DESEMPENHO ECONÔMICO 2016		
201-1	Valor econômico gerado e distribuído	Páginas 26 - 29
201-2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	Página 40
201-3	Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	Página 50 - 54
201-4	Apoio financeiro recebido do governo	N/A
GRI 202: PRESENÇA NO MERCADO 2016		
202-1	Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	Utilizam o piso salarial por sindicato e região, não há distinção por gênero. Páginas 50 a 54
202-2	Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	100% dos membros da diretoria estão alocados na sede da cooperativa em Campos Novos, considerada unidade operacional importante da Copercampos.
GRI 203: IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS 2016		
203-1	Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	Páginas 30 - 32
203-2	Impactos econômicos indiretos significativos	Páginas 30 - 32
GRI 204: PRÁTICAS DE COMPRA 2016		
204-1	Proporção de gastos com fornecedores locais	Sem informação
GRI 205: COMBATE À CORRUPÇÃO 2016		
205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	N/A
205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	N/A

205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	N/A
GRI 206: CONCORRÊNCIA DESLEAL 2016		
206-1	Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	N/A
GRI 207: TRIBUTOS 2019		
207-1	Abordagem tributária	N/A
207-2	Governança, controle e gestão de risco fiscal	N/A
207-3	Engajamento de partes interessadas e gestão de suas preocupações quanto a tributos	N/A
207-4	Relato país-a-país	N/A
SÉRIE 300: CONTEÚDOS AMBIENTAIS		
GRI 301: MATERIAIS 2016		
301-1	Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	N/A
301-2	Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	N/A
301-3	Produtos e suas embalagens recuperados	N/A
GRI 302: ENERGIA 2016		
302-1	Consumo de energia dentro da organização	Páginas 44 e 45
302-2	Consumo de energia fora da organização	Páginas 44 e 45
302-3	Intensidade energética	Páginas 44 e 45
302-4	Redução do consumo de energia	Páginas 44 e 45
302-5	Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços	Páginas 44 e 45
GRI 303: ÁGUA E EFLUENTES 2018		
303-1	Interações com a água como um recurso compartilhado	Página 42

303-2	Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	Página 42
303-3	Captação de água	Página 42
303-4	Descarte de água	Página 42
303-5	Consumo de água	Página 42
GRI 304: BIODIVERSIDADE 2016		
304-1	Unidades operacionais próprias, arrendadas ou geridas dentro ou nas adjacências de áreas de proteção ambiental e áreas de alto valor de biodiversidade situadas fora de áreas de proteção ambiental	Sem informação
304-2	Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade	Sem informação
304-3	Habitats protegidos ou restaurados	Sem informação
304-4	Espécies incluídas na lista vermelha da IUCN e em listas nacionais de conservação com habitats em áreas afetadas por operações da organização	Sem informação
GRI 305: EMISSÕES DE GEE 2016		
305-1	Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	Sem informação
305-2	Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	Sem informação
305-3	Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	Sem informação
305-4	Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Sem informação
305-5	Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Sem informação

305-6	Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio (SDO)	Sem informação
305-7	Emissões de NOX, SOX e outras emissões atmosféricas significativas	Sem informação
GRI 306: RESÍDUOS 2020		
306-1	Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	Página 43
306-2	Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	Página 43
306-3	Resíduos gerados	Página 43
306-4	Resíduos não destinados para disposição final	Página 43
306-5	Resíduos destinados para disposição final	Página 43
GRI 308: AVALIAÇÃO AMBIENTAL DE FORNECEDORES 2020		
308-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	N/A
308-2	Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	N/A
SÉRIE 400: CONTEÚDOS SOCIAIS		
GRI 401: EMPREGO 2016		
401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	Páginas 50 - 54
401-2	Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Páginas 50 - 54
401-3	Licença maternidade/ paternidade	Páginas 50 - 54
GRI 402: RELAÇÕES DE TRABALHO 2016		
402-1	Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	N/A
GRI 403: SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO 2018		

403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Páginas 56 e 57
403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Páginas 56 e 57
403-3	Serviços de saúde do trabalho	Páginas 56 e 57
403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	Páginas 56 e 57
403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Páginas 56 e 57
403-6	Promoção da saúde do trabalhador	Páginas 56 e 57
403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	Páginas 56 e 57
403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Não possui.
403-9	Acidentes de trabalho	No período de relato houve 1 caso de óbito resultante de acidente de trabalho, as demais informações não estão disponíveis.
403-10	Doenças profissionais	Sem informação. A organização está em processo de estudos e levantamentos sobre o item.
GRI 404: CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO 2016		
404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	Página 55

404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	Página 55
404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Sem informação. Está desenvolvendo um sistema de avaliações regulares.
GRI 405: DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES 2016		
405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	Páginas 50 - 54
405-2	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	Não há diferença de salarial que utilize o gênero como critério, salário definido por sindicato e categoria funcional.
GRI 406: NÃO DISCRIMINAÇÃO 2016		
406-1	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Página 24
GRI 407: LIBERDADE SINDICAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA 2016		
407-1	Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	Nenhum caso registrado.
GRI 408: TRABALHO INFANTIL 2016		
408-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	Nenhum registro. Os contratos possuem cláusulas com os prestadores de serviço para a não utilização de mão de obra infantil.
GRI 409: TRABALHO FORÇADO OU ANÁLOGO AO ESCRAVO 2016		
409-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	Nenhum registro. Incluem cláusulas em seus contratos para a não utilização de mão de obra análoga à escrava.
GRI 410: PRÁTICAS DE SEGURANÇA 2016		

410-1	Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	N/A
GRI 411: DIREITOS DE POVOS INDÍGENAS 2016		
411-1	Casos de violação de direitos de povos indígenas	N/A
GRI 413: COMUNIDADES LOCAIS 2016		
413-1	Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	Página 34 - 39
413-2	Operações com impactos negativos significativos – reais e potenciais – nas comunidades locais	Nenhum impacto observado, não há levantamento dos possíveis impactos negativos.
GRI 414: AVALIAÇÃO SOCIAL DE FORNECEDORES 2016		
414-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	N/A
414-2	Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	N/A
GRI 415: POLÍTICAS PÚBLICAS 2016		
415-1	Contribuições políticas	N/A
GRI 416: SAÚDE E SEGURANÇA DO CONSUMIDOR 2016		
416-1	Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	Grande parte dos produtos são apenas para comercialização e não utilização pela cooperativa.
416-2	Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	Nenhum caso registrado no período de relato.
GRI 417: MARKETING E ROTULAGEM 2016		

417-1	Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços	Informação requisitadas para a Indústria de rações e para a Área de Sementes, são utilizadas normativas reconhecidas para a verificação das informação e rotulagem. Indústria de rações: Instrução Normativa - IN 22/2009 (MAPA) e Portaria N° 798/2023 (MAPA). Área de Sementes: Portaria N° 538/2022 (MAPA)
417-2	Casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços	Nenhum caso registrado no período de relato.
417-3	Casos de não conformidade em relação a comunicação de marketing	Nenhum registro de não conformidade foi identificado na organização em relação a comunicação de marketing. Todas as ações incluindo publicidade, promoções e patrocínios são realizadas em conformidade com as determinações das leis ou códigos e ou regulamentações segmentadas.
GRI 418: PRIVACIDADE DO CLIENTE 2016		
418-1	Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	Página 33



www.copercampos.com.br