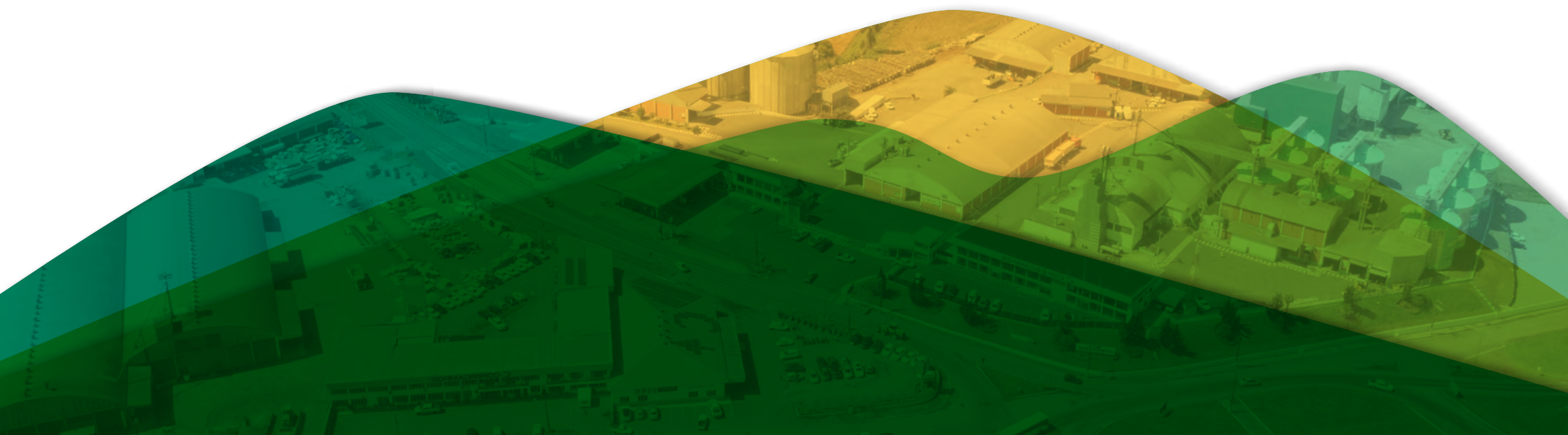




Relatório de Sustentabilidade **2024**



Índice

1. MENSAGEM DA DIRETORIA.....	03
2. SOBRE O RELATÓRIO	04
3. A COPERCAMPOS: UMA HISTÓRIA COM PROPÓSITO	06
3.1. Do Campo à Mesa: Fortalecendo a Cadeia do Agronegócio	08
3.2. Gestão Responsável e Compromisso com o Futuro	11
3.3. Unidades	17
3.4. Saúde e Bem-estar Animal	19
MATERIALIDADE.....	20
4.1. Engajamento de <i>stakeholders</i>	21
4.2. Temas Materiais	22
4.3. Matriz de Materialidade	30
GOVERNANÇA	32
5.1. Integridade, Ética e Transparência	33
5.2. Desenvolvimento Econômico, Recursos e Inovação	35
5.3. Destaques do Ano	38
5.4. Segurança da Informação	39
SOCIAL.....	40
6.1. Gestão do Capital Humano	41
6.2. Valorização dos Associados.....	52
AMBIENTAL.....	63
7.1. Mudanças Climáticas	64
7.2. Ações que Inspiram e Reconhecimento.....	65
7.3. Operações Ecoeficientes	68
7.4. Sustentabilidade na Cadeia de Valor	74
SUMÁRIO GRI	77

1. Mensagem da Diretoria

GRI 2-22

É com grande satisfação que apresentamos o segundo Relatório de Sustentabilidade da Copercampos, reafirmando nosso compromisso com os pilares ESG - Ambiental, Social e Governança. Este documento reflete nossa dedicação à transparência, ao desenvolvimento sustentável e à construção de um futuro mais responsável, beneficiando associados, funcionários, comunidade e parceiros.

Ao longo de 2024, fortalecemos nossas práticas sustentáveis, implementamos ações de impacto social e ambiental, e consolidamos iniciativas alinhadas aos princípios cooperativistas. Este relatório apresenta os resultados de nossas principais realizações, destacando programas que promovem a inclusão social, a preservação do meio ambiente e o engajamento da comunidade.

Entre as ações realizadas em 2024, destacamos o fortalecimento do Projeto Alegria de Viver, com a distribuição de camisetas ecológicas aos participantes, que incentivaram práticas de sustentabilidade e reflorestamento. Também recebemos o Certificado de Empresa Amiga do Programa Novos Caminhos 2024, desenvolvido pela Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina (FIESC), Associação dos Magistrados Catarinenses (AMC), Tribunal de Justiça de Santa Catarina (TJSC) e outras entidades. Além disso, fomos agraciados com o Certificado de Responsabilidade Social de Santa Catarina 2024, reconhecimento concedido pela Assembleia Legislativa do Estado de Santa Catarina (ALESC), que evidencia nossas práticas de responsabilidade social e nosso compromisso com a comunidade.

Convidamos você a explorar este relatório e conhecer em detalhes os resultados das nossas iniciativas ao longo de 2024. Agradecemos a todos que, com dedicação e esforço, contribuíram para mais um ano de conquistas. Reafirmamos nosso compromisso em continuar trilhando um caminho sustentável e responsável, sempre em harmonia com os princípios que norteiam a nossa cooperativa.

Diretoria Copercampos.

2. Sobre o Relatório

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

A Copercampos tem o privilégio de apresentar a segunda edição de seu **Relatório de Sustentabilidade**. Este relato anual baseia-se nas diretrizes estabelecidas pela *Global Reporting Initiative* (GRI) e está em conformidade com o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024, correspondente ao ano fiscal da cooperativa. Por meio deste documento, a cooperativa reafirma seu compromisso estratégico com o crescimento econômico sustentável, a responsabilidade ambiental e o desenvolvimento social integrado.

Em relação à abrangência, este relatório consolida informações de todas as unidades da Copercampos, abordando os pilares ambiental, social e de governança e destacando as iniciativas

implementadas, as metas estratégicas e os resultados tangíveis alcançados ao longo do período. As informações apresentadas foram aprovadas por membros internos da alta administração, sob orientação do **Comitê ESG**, assegurando que os temas materiais sejam abordados de forma precisa e transparente, reforçando o compromisso com as melhores práticas de governança corporativa.

O documento pode ser acessado na íntegra em: **www.copercampos.com.br**. Para esclarecimentos adicionais sobre o conteúdo entre em contato pelo e-mail: **ouvidoria@copercampos.com.br**.





COPERCAMPOS

03

A COPERCAMPOS

GRI 2-1 / 2-9 a 2-12 / 2-14 a 2-16

Fundada em 1970 por 100 agropecuaristas, a Copercampos é uma cooperativa referência no setor agropecuário, sediada em Campos Novos/SC, conhecido como "Ceiro Catarinense".

3.1. Do Campo à Mesa: Fortalecendo a Cadeia do Agronegócio

3.2. Gestão Responsável e Compromisso com o Futuro

3.3. Unidades

3.4. Saúde e Bem-estar Animal

3. A Copercampos: Uma História com Propósito

GRI 2-1 / 2-9 a 2-12 / 2-14 a 2-16

Fundada em 1970 por um grupo de 100 agropecuaristas, a Cooperativa Regional Agropecuária de Campos Novos (Copercampos) se consolidou como uma cooperativa de referência no setor agropecuário, com sede em Campos Novos/SC, município reconhecido como "Celeiro Catarinense". A cooperativa desempenha atividades essenciais, como a produção e comercialização de cereais, a produção de sementes, a venda de insumos e o desenvolvimento de agroindústrias. Com mais de 100 unidades localizadas nos estados de Santa Catarina e Rio Grande do Sul, a Copercampos é uma das maiores cooperativas do Brasil, alcançando um faturamento superior a R\$ 4,2 bilhões e demonstrando um contínuo crescimento e expansão.

Sua atuação está predominantemente concentrada no Oeste e Planalto Sul de Santa Catarina, com presença também em regiões como o Alto Vale do Itajaí, Planalto Serrano e Norte do Rio Grande do Sul. Com a ampliação de sua área de atuação, a cooperativa tem fortalecido sua presença no mercado, contando com unidades de recebimento de grãos, centros de distribuição de insumos e produtos e unidades de beneficiamento de sementes. Reconhecida pela excelência operacional, a Copercampos investe constantemente na atualização e modernização de suas instalações.



A missão da Copercampos reflete seu compromisso com o desenvolvimento sustentável e a prosperidade de seus associados, buscando a excelência em suas operações e a criação de valor para a sociedade. Sua visão direciona a cooperativa para a liderança no setor agropecuário, com ênfase na inovação contínua e no fortalecimento da agricultura regional. Os valores da cooperativa,

que incluem ética, transparência, respeito e responsabilidade social e ambiental, estão no centro de seu propósito. Esses princípios orientam as ações da Copercampos, promovendo um ambiente de confiança, colaboração e crescimento, essenciais para o alcance de seus objetivos de forma sustentável e alinhada ao interesse coletivo.



3.1. Do Campo à Mesa: Fortalecendo a Cadeia do Agronegócio

GRI 2-1 a 2-4 / 2-6 a 2-8 / 2-30

A Copercampos, com filiais distribuídas em 37 municípios da região Sul do Brasil, abrange uma ampla cadeia de valor, que inclui a comercialização de insumos agrícolas, a produção e venda de sementes, rações, produtos agropecuários, implementos agrícolas, medicamentos veterinários, materiais de construção, ferragens e pneus. Além disso, a cooperativa também opera no setor de suínos, com a produção e comercialização de animais para terminação e matrizes e no segmento de aves sob o Sistema Aurora.

A Copercampos se destaca pela prestação de serviços diversos, como assistência técnica agropecuária, análises laboratoriais e transporte de mercadorias, atendendo a uma ampla gama de necessidades de seus associados e clientes. Também se envolve na comercialização de combustíveis, lubrificantes, produtos de conveniência e gêneros alimentícios e de uso doméstico, buscando sempre oferecer soluções completas aos seus associados e ao mercado em geral.





FILIAIS EM SANTA CATARINA

- Ponte Serrada
- Água Doce
- Caçador
- Lebon Régis
- Santa Cecília
- Taió
- Fraiburgo
- Monte Carlo
- Brunópolis
- Curitibanos
- Capinzal
- Zortéa
- Campos Novos
- Vargem
- Abdon Batista
- Anita Garibaldi
- Cerro Negro
- Campo Belo do Sul
- São José do Cerrito
- Correia Pinto
- Lages
- Capão Alto
- Otacílio Costa
- Bom Retiro
- Ituporanga
- Rio do Campo
- São Joaquim

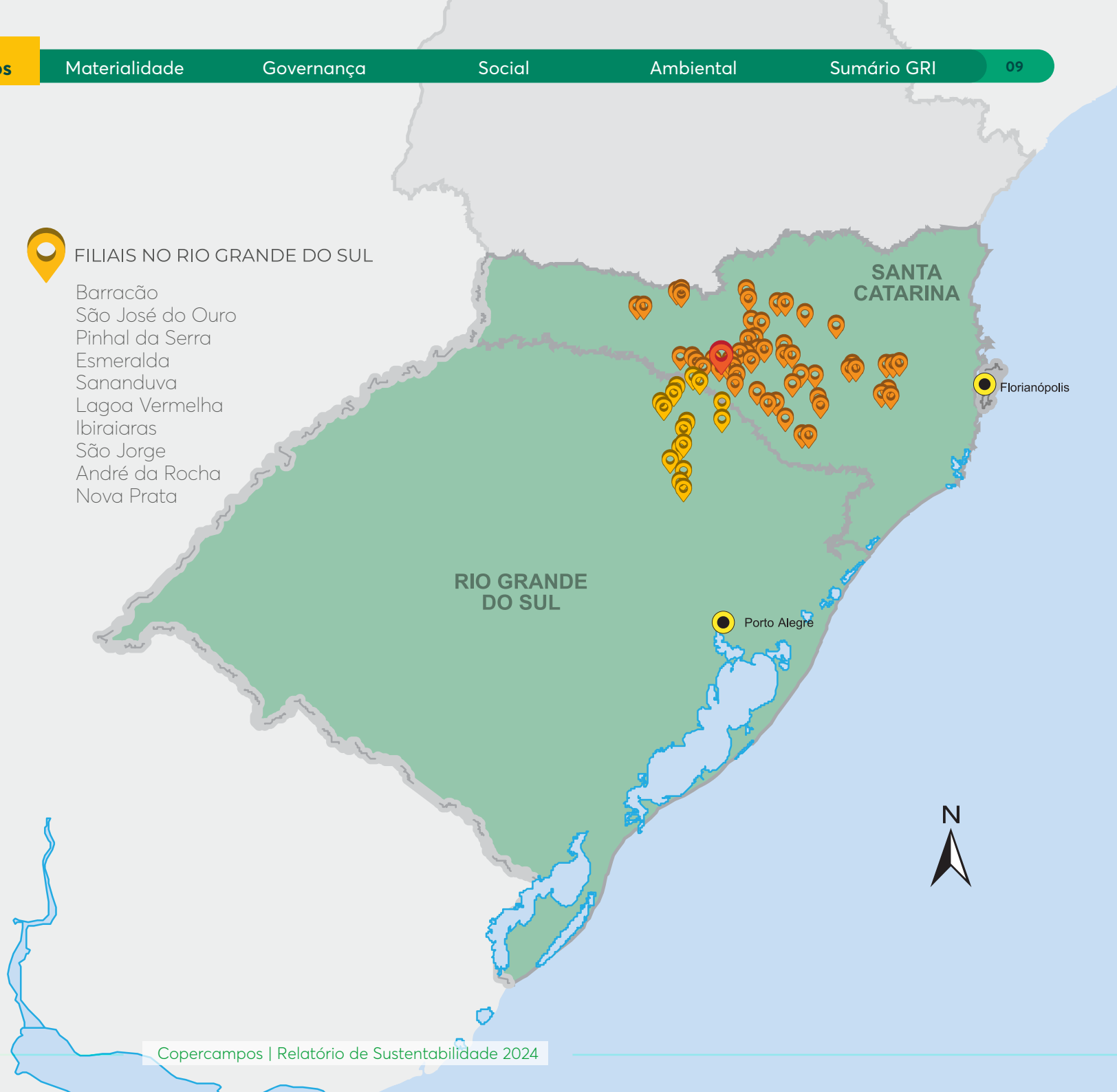


FILIAIS NO RIO GRANDE DO SUL

- Barracão
- São José do Ouro
- Pinhal da Serra
- Esmeralda
- Sananduva
- Lagoa Vermelha
- Ibiraiaras
- São Jorge
- André da Rocha
- Nova Prata

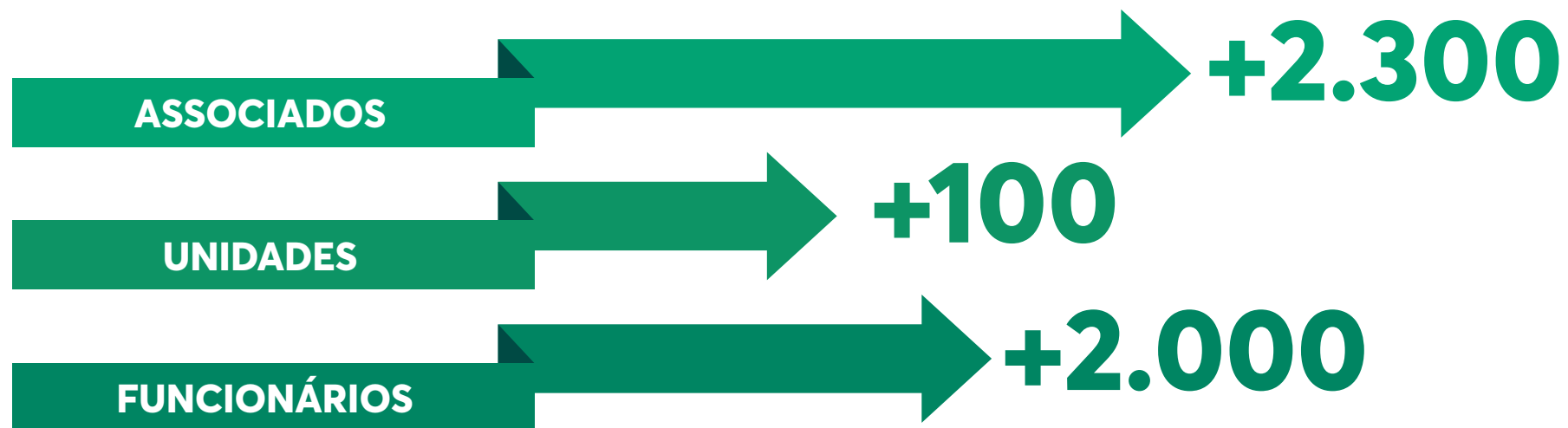


MATRIZ - CAMPOS NOVOS - SC



Em 2024, a Copercampos contou com 2.099 profissionais em seu quadro de funcionários, os quais desempenham papéis essenciais nas diversas operações da empresa. Além dos funcionários empregados, a cooperativa mantém contratos de prestação de serviços com trabalhadores especializados na área de Tecnologia da Informação (TI), que atuam de forma estratégica para garantir a modernização e eficiência dos processos internos. A diversidade de atividades e a abrangência da cadeia de valor da Copercampos refletem seu compromisso com o desenvolvimento sustentável e com o fortalecimento da economia local.

É importante destacar que 100% dos funcionários da cooperativa são cobertos por apoio à negociação coletiva, assegurando que os direitos trabalhistas sejam respeitados e que os mesmos possam participar ativamente das discussões sobre condições de trabalho, remuneração e outros aspectos relevantes de sua jornada profissional. Este compromisso com a negociação coletiva reflete o valor que a Copercampos atribui à escuta ativa de seus funcionários e à construção de um ambiente de trabalho mais justo e colaborativo.



3.2. Gestão Responsável e Compromisso com o Futuro

GRI 2-9 a 2-21 / 2-22 a 2-26 / 2-28 e 2-29 / 201-1

A gestão responsável, como pilar central da estratégia organizacional, é fundamental para garantir a transparência, a integridade e a eficiência em todas as suas operações. A Copercampos adota uma estrutura organizacional sólida, baseada em princípios éticos e em uma cultura de respeito aos seus associados, funcionários e à comunidade em que está inserida. Neste contexto, são detalhadas as políticas e práticas que orientam a maioria das decisões da cooperativa, destacando

as ações que visam não apenas a conformidade com os padrões de uma governança eficiente, mas também o fomento a um futuro mais sustentável. A Copercampos reconhece que uma gestão responsável é um fator chave para a construção de um legado positivo, contribuindo para o fortalecimento das bases de um desenvolvimento sustentável e para a perpetuação de sua missão ao longo do tempo.



3.2.1. Estrutura Organizacional

GRI 2-9 / 2-10 / 2-11 / 2-12 / 2-13 / 2-14 / 2-15 / 2-16

3.2.1.1. Assembleia Geral dos Associados

A Assembleia Geral dos Associados é o órgão supremo da cooperativa, responsável por decisões de interesse da sociedade, incluindo a destituição de membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal. A Assembleia é convocada e presidida pelo Presidente do Conselho de Administração, podendo também ser convocada pelo Conselho Fiscal, se necessário.

3.2.1.2. Assembleia Geral Ordinária

A Assembleia Geral Ordinária é realizada obrigatoriamente uma vez por ano, no primeiro trimestre, com a finalidade de deliberar sobre assuntos relevantes para a Copercampos, como: prestação de contas do exercício anterior, destinação das sobras ou rateio das perdas resultantes da insuficiência das contribuições, eleição dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, fixação da remuneração, honorários mensais e bonificações, definição do valor da cédula de presença para os Conselheiros Administrativos e Fiscais pelo comparecimento às respectivas reuniões deliberativas, estabelecendo a forma de reajuste dos mesmos, além da aprovação do plano de atividades da cooperativa para o exercício seguinte e outros assuntos de interesse social.

3.2.1.3. Conselho de Administração

O Conselho de Administração é composto por nove membros, eleitos pela Assembleia Geral, incluindo um Presidente, um Vice-presidente, um Secretário e seis Conselheiros. O mandato tem duração de quatro anos, sendo obrigatória a renovação de pelo menos um terço de seus membros ao término de cada mandato. Este Conselho deve reunir-se ordinariamente uma vez por mês e, extraordinariamente, sempre que necessário ou conforme solicitado pelo Conselho Fiscal. Ao Conselho de Administração compete

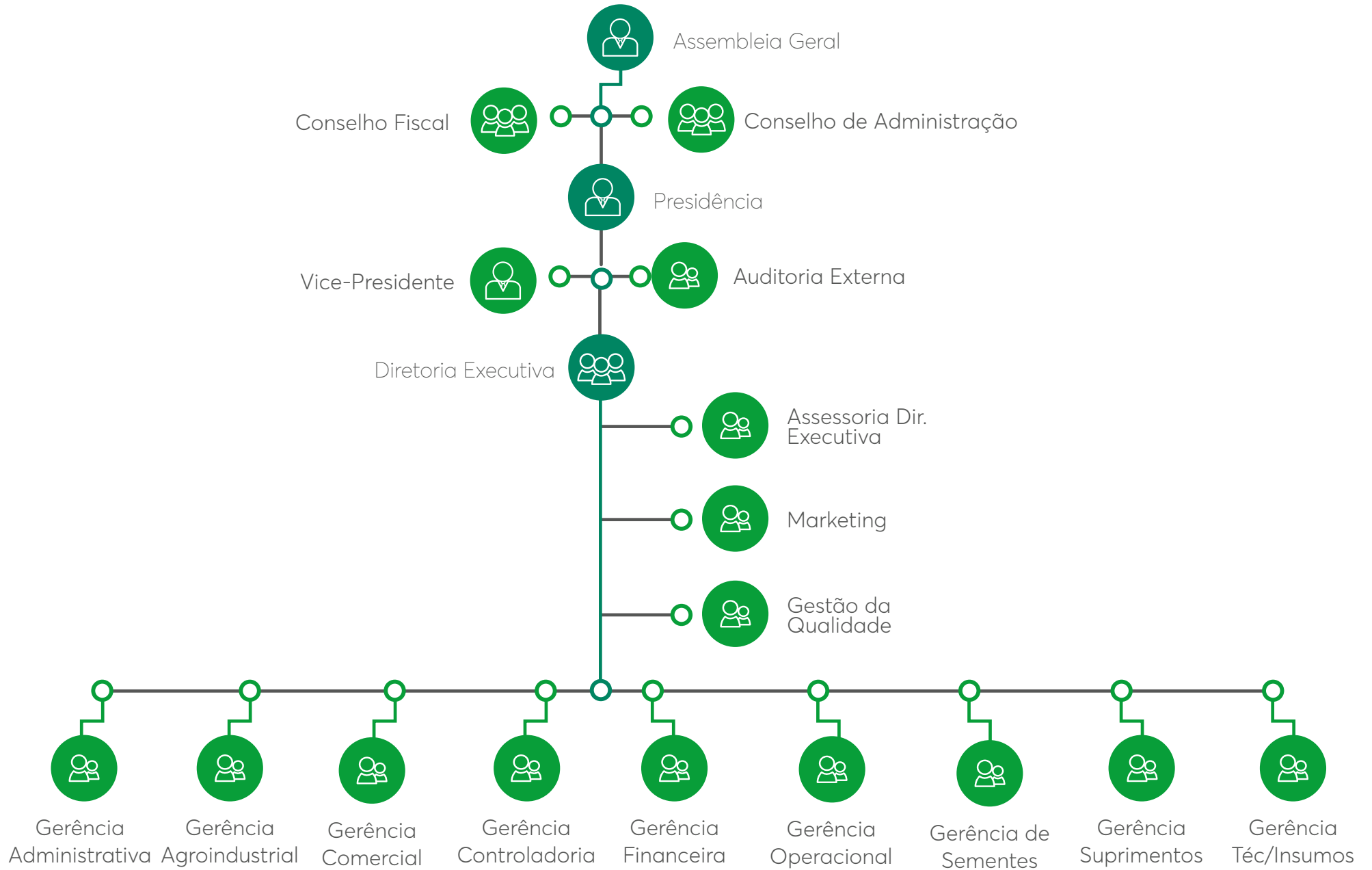
planejar e estabelecer normas para as operações e serviços da cooperativa, controlar os resultados, definir regimentos internos e o planejamento estratégico, além de ser responsável pelo recebimento e encaminhamento de questões cruciais para o bom funcionamento da cooperativa.

3.2.1.4. Diretoria Executiva

A Diretoria Executiva é composta pelo Presidente do Conselho de Administração, que exerce a função de Diretor Presidente, pelo Vice-presidente do Conselho de Administração, na função de Diretor Vice-presidente, e pelos Diretores Executivos contratados. A Diretoria Executiva tem a responsabilidade de executar as decisões do Conselho de Administração, planejar operações e serviços, controlar o fluxo de caixa, monitorar informações relativas aos funcionários e cargos, estabelecer e controlar metas das filiais e da cooperativa como um todo. Juntamente com o Conselho de Administração, a Diretoria Executiva também é responsável pelos assuntos e relatórios relacionados à sustentabilidade.

3.2.1.5. Conselho Fiscal

O Conselho Fiscal, responsável pela fiscalização da administração da cooperativa, é constituído por três membros efetivos e três suplentes, todos eleitos anualmente pela Assembleia Geral Ordinária, sendo requisito que todos os membros sejam associados. A reeleição é permitida apenas para um terço dos membros, e não é permitido o acúmulo de cargos entre os Conselhos de Administração e Fiscal. Este conselho deve reunir-se ordinariamente uma vez por mês e, extraordinariamente, quando necessário. Suas atribuições incluem a verificação das atividades econômicas, o atendimento às demandas dos associados em relação aos serviços prestados, a análise de relatórios e balancetes, bem como o acompanhamento de demais operações e quantitativos relevantes.



3.2.2. Políticas e Práticas

GRI 2-23 a 2-26 / 2-27 / 2-29

A Copercampos, por meio de seu Código de Ética e Conduta, estabelece diretrizes claras para garantir que todas as suas atividades e interações estejam alinhadas com os princípios cooperativistas e os valores fundamentais da organização. Esse Código visa nortear as ações diárias de seus funcionários, diretores, associados, fornecedores, clientes e terceiros, promovendo um ambiente de trabalho que preza pela cooperação, respeito e integridade. A cooperativa valoriza seus associados e funcionários como seu maior patrimônio, comprometendo-se a tratar todos com justiça e dignidade, defendendo a diversidade e a inclusão, sem tolerância a práticas de discriminação, assédio ou perseguições.

Comprometida com o respeito aos direitos humanos, a Copercampos adota uma postura firme no combate a fraudes, assédio, discriminação, corrupção, suborno, nepotismo e na proteção de dados. Em casos de impactos negativos relacionados às suas operações, a alta direção (G16) assume a responsabilidade de tratar e remediar esses problemas, com cada membro da direção responsável por sua área de atuação. Os processos de gestão de impactos negativos são discutidos e decididos nas reuniões do G16, garantindo que as ações corretivas sejam tomadas de maneira eficiente e alinhada com os princípios éticos e legais da cooperativa.

A Copercampos também oferece mecanismos para que funcionários e partes interessadas possam levantar preocupações ou buscar conselhos. O Canal de Ética é disponibilizado para compartilhar condutas internas que possam contrariar os princípios da cooperativa, enquanto a Ouvidoria, acessível através do site da cooperativa, permite o compartilhamento de condutas externas (código de ética e conduta disponível em https://www.copercampos.com.br/downloads/202408_codigo_etica_conduta.pdf). Além disso, a cooperativa participa ativamente de associações como a Organização das Cooperativas de Santa Catarina (OCESC), Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB), Aurora, Mauê e a Fundação Meridional, com o objetivo de apoiar a pesquisa agropecuária e fortalecer sua atuação no setor. Essas ações reafirmam o compromisso com a transparência, a ética e a responsabilidade social em todas as suas operações.

A Copercampos adota uma abordagem estratégica e deliberada no engajamento com seus *stakeholders*, com o objetivo de

fortalecer as relações e assegurar uma comunicação clara e eficaz. As principais formas de interação incluem reuniões periódicas, visitas técnicas, viagens e participação em congressos, tanto com empresas parceiras quanto com outros *stakeholders* de relevância. Essas iniciativas permitem uma troca contínua de informações, possibilitando uma compreensão aprofundada das expectativas e necessidades de cada grupo de interesse.

Adicionalmente, realiza pesquisas com seus *stakeholders* como parte do processo de construção da materialidade, que visa à definição dos temas mais significativos para suas operações e para o desenvolvimento sustentável. Com base nesses compromissos e práticas, a Copercampos implementa suas políticas, incluindo a Política de Admissão, Política de Demissão, Política de Utilização dos Recursos Computacionais e Política de Segurança da Informação. Cada uma dessas políticas reforça a atuação da cooperativa em conformidade com seus valores fundamentais e seu compromisso com uma gestão responsável.

✔ 3.2.2.1. Política de Admissão

Estabelece os critérios para a admissão de funcionários na cooperativa, regulamentando a abertura de vagas e o desenvolvimento do processo seletivo. Neste contexto, é importante destacar que a Copercampos adota a prática de recrutamento interno, valorizando seus funcionários ao proporcionar oportunidades de crescimento e mobilidade nas diversas áreas de negócio da cooperativa, contribuindo assim para a retenção de talentos.

✔ 3.2.2.2. Política de Demissão

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

✔ 3.2.2.3. 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.

✔ 3.2.2.4. 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.

✔ 3.2.2.5. Política de Qualidade

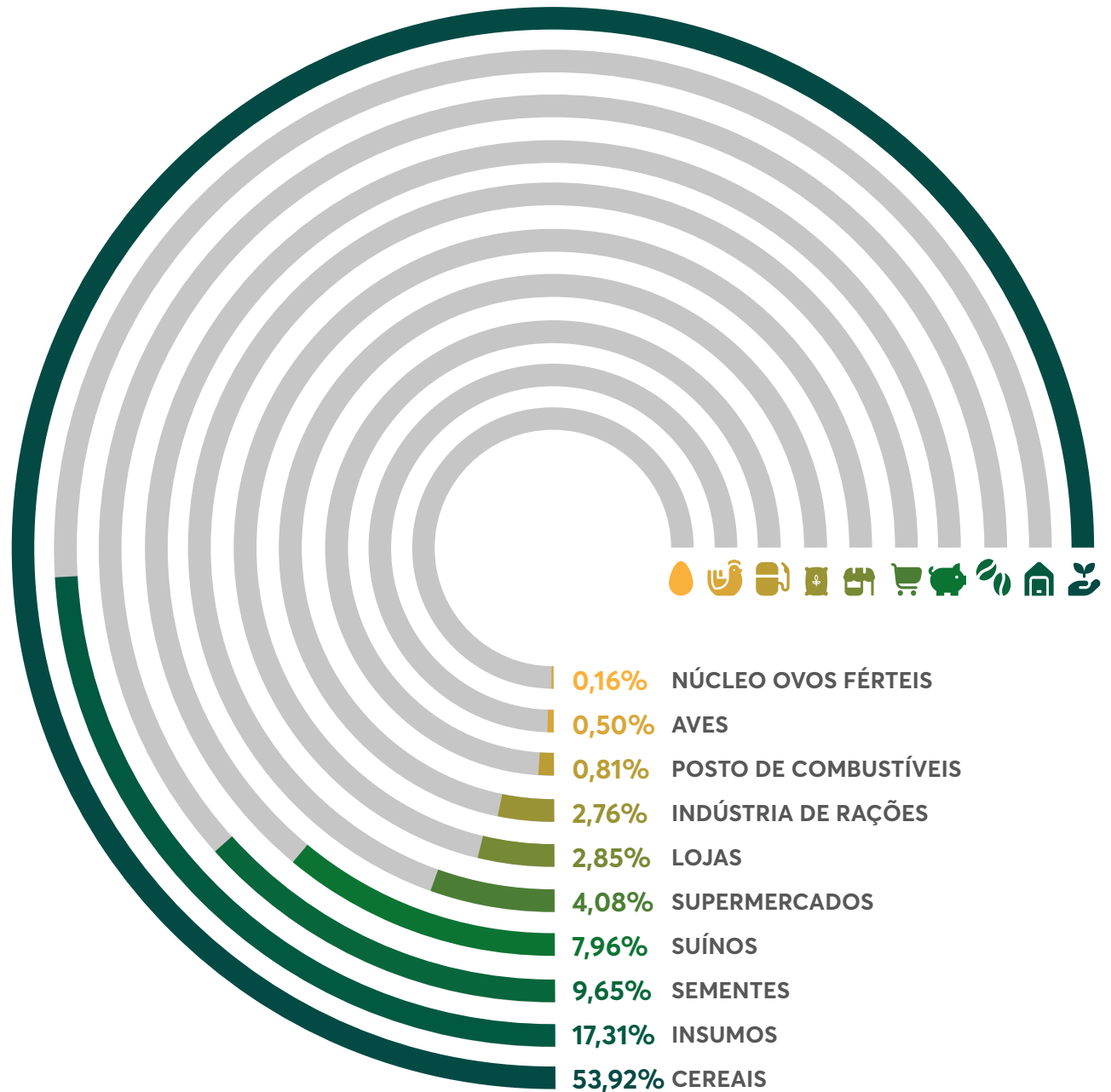
Demonstra o comprometimento com a melhoria na produção e comercialização de insumos, cereais e suínos, para a satisfação dos clientes, com tecnologia, capacitação, rentabilidade e responsabilidade social.

3.3. Unidades



Destaca-se, entre essas operações, a área de grãos, a qual apresenta a maior representatividade, com um total de 51 unidades dedicadas ao recebimento dos mesmos. Em seguida, encontra-se o setor de comercialização, com 32 lojas; as unidades de beneficiamento de sementes, que somam 6 unidades; o segmento de suinocultura com 5 granjas e, por último, o segmento de supermercados, com 5 unidades localizadas nas regiões de atuação da Copercampos.

Atualmente, o segmento de cereais destaca-se como a principal área de atuação da cooperativa, representando 53,2% do total de seus negócios. A distribuição completa das atividades por área pode ser observada no gráfico a seguir.



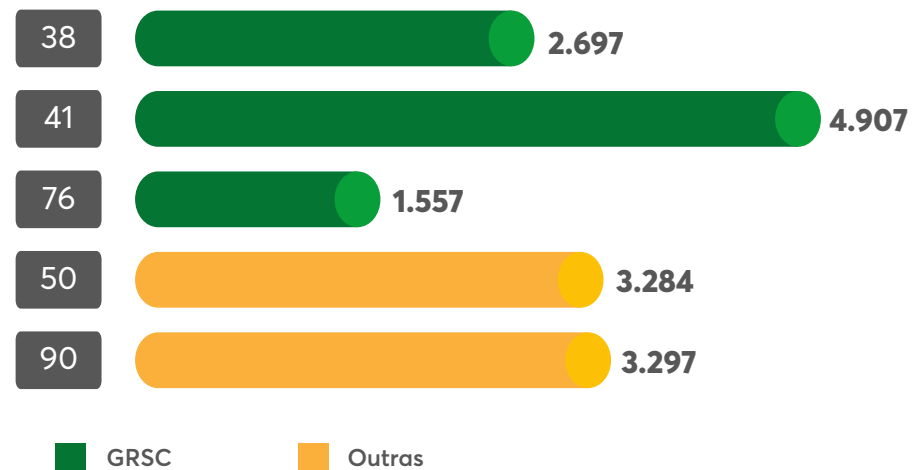
3.4. Saúde e Bem-estar Animal

Setorial 13-11

A Copercampos prioriza o bem-estar animal em suas operações, garantindo práticas que respeitam a saúde e o comportamento dos animais. Três granjas de suínos possuem certificação como Granjas de Reprodutores Suínos Certificados (GRSC) pelo Serviço Veterinário Oficial. Em parceria com a Cooperativa Aurora, os associados participam do Programa Propriedade Rural Sustentável, que inclui treinamentos como De Olho, QT-Rural e Sustentabilidade, promovendo práticas responsáveis e oferecendo bonificações baseadas em auditorias e certificações.

As granjas 38, 41 e 76, que possuem certificação, somam um total de 9.161 plantéis, enquanto as granjas 50 e 90 totalizam 6.581.

Filiais x Plantel



04

MATERIALIDADE

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

A materialidade na Copercampos orienta a sustentabilidade, priorizando temas essenciais definidos pelo engajamento de *stakeholders* e suas expectativas estratégicas para o setor agropecuário.

4.1. Engajamento de *Stakeholders*

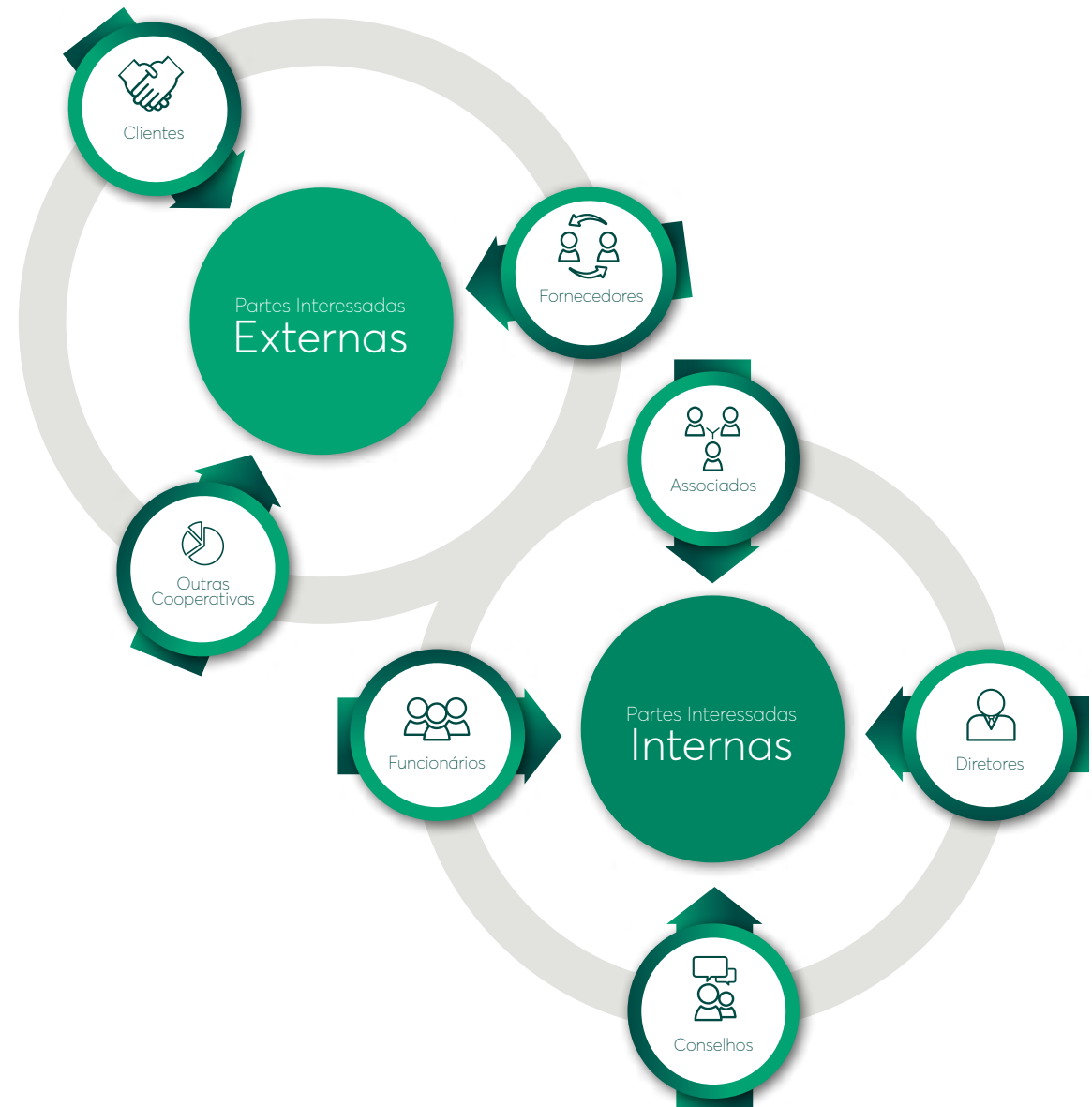
4.2. Temas Materiais

4.1. Engajamento de *stakeholders*

GRI 2-29

Em 2024, a Copercampos realizou um estudo de materialidade com o objetivo de integrar os pilares de sua agenda de sustentabilidade e identificar os temas de maior relevância para a cooperativa. Por meio dessa iniciativa, foram analisados os impactos positivos e negativos das operações considerando a importância dos temas para as partes interessadas. A coleta de informações foi conduzida por meio de uma abordagem abrangente, que incluiu *benchmarking* setorial, as diretrizes do Pacto Global da ONU, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), entrevistas com especialistas do setor e pesquisa online com diferentes públicos. A pesquisa contou com a participação de 271 respondentes, engajando um público prioritário composto por funcionários, fornecedores, clientes e outras cooperativas.

A metodologia adotada para a coleta de dados seguiu as diretrizes do Princípio da Materialidade estabelecido pela *Global Reporting Initiative* (GRI), garantindo uma visão detalhada e estratégica das questões mais relevantes para a cooperativa e suas partes interessadas.



4.2. Temas Materiais

GRI 3-1 / 3-2 / 3-3

A identificação dos temas materiais é um processo fundamental para alinhar as práticas da cooperativa às expectativas de seus públicos e às demandas globais de sustentabilidade. Esses pontos não apenas refletem as áreas de maior impacto e relevância para a cooperativa, mas também têm o potencial de influenciar as decisões estratégicas da organização, pois estão diretamente relacionados a aspectos econômicos, ambientais e

sociais. Ao considerar essas questões, a Copercampos reafirma seu compromisso com a sustentabilidade e a responsabilidade corporativa, incorporando-os no seu planejamento de longo prazo.

Com base em uma metodologia robusta, de pesquisa com *stakeholders*, foram identificados 12 temas materiais prioritários:





4.2.1. Integridade, Ética e Transparência

GRI 2-23

A Copercampos, ao priorizar o tema material Integridade, Ética e Transparência, reforça seu compromisso com diversos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). O ODS 5 promove a igualdade de gênero, com políticas internas inclusivas e justas. O ODS 10 apoia a redução das desigualdades por meio de uma gestão que assegura equidade em decisões e processos. O ODS 12 incentiva práticas responsáveis de produção e consumo, respeitando o meio ambiente. O ODS 16 busca fortalecer sociedades pacíficas e inclusivas, enquanto o ODS 17 promove parcerias confiáveis para implementar os objetivos globais.



4.2.2. Apoio ao Desenvolvimento Econômico Sustentável



GRI 201-1 / 202-1 / 203-1 / 203-2



O Apoio ao Desenvolvimento Econômico Sustentável relaciona-se ao ODS 8, promovido por meio do crescimento econômico inclusivo, incentivando a criação de empregos de qualidade e oportunidades para todos. A inovação e o fortalecimento da infraestrutura tecnológica estão diretamente relacionados ao ODS 9, enquanto o incentivo a padrões de produção e consumo responsáveis reflete o compromisso com o ODS 12. Por fim, o ODS 17 é evidenciado pela cooperação com *stakeholders* em parcerias globais para promover o desenvolvimento sustentável.



4.2.3. Desempenho Econômico, Recursos e Inovação

GRI 201-1 / 203-1

O ODS 9, que aborda indústria, inovação e infraestrutura, é atendido pela Copercampos por meio de investimentos em tecnologias avançadas e processos inovadores, promovendo maior eficiência produtiva e competitividade no mercado. Essas iniciativas também sustentam o ODS 8, relacionado ao crescimento econômico inclusivo, ao estimular a criação de empregos de qualidade e fortalecer a economia local. Assim, a Copercampos reafirma seu compromisso com a sustentabilidade econômica, utilizando recursos de maneira eficiente e adotando práticas inovadoras que beneficiam tanto a cooperativa quanto as comunidades onde opera.



4.2.4. Proteção de Dados



GRI 2-23 / 418-1



Ao implementar políticas rigorosas de proteção de dados, a cooperativa reforça sua capacidade de inovação e infraestrutura tecnológica, alinhando-se ao ODS 9. Essas práticas promovem a segurança da informação, um pilar essencial para operações confiáveis e modernas. Ao adotar tecnologias avançadas para gerenciamento e proteção de dados, a cooperativa não apenas assegura a privacidade de seus *stakeholders*, mas também estimula um ambiente de confiança e eficiência, contribuindo para o fortalecimento de estruturas organizacionais resilientes e sustentáveis.



4.2.5. Diversidade, Equidade e Inclusão

GRI 201-1 / 203-1

O compromisso da Copercampos com a igualdade de gênero, conforme expresso pelo ODS 5, reflete-se em políticas internas que assegurem oportunidades iguais e promovam um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso para mulheres. Simultaneamente, o alinhamento ao ODS 10 é evidenciado por práticas que reduzem desigualdades, promovendo equidade no tratamento e acesso a oportunidades para associados e funcionários, independentemente de gênero, raça ou condição social.



4.2.6. Práticas Trabalhistas e Direitos Humanos



GRI 2-23 / 401-1 a 401-3 / 405-1 / 409-1 a 411-1



A Copercampos mantém políticas que asseguram condições dignas e seguras de trabalho, respeitando os direitos dos trabalhadores e combatendo qualquer forma de discriminação ou exploração. Essas práticas estão alinhadas ao ODS 8, que promove crescimento econômico inclusivo e sustentável, emprego produtivo e trabalho decente para todos. Além disso, ao priorizar o respeito aos direitos humanos fundamentais, a cooperativa fortalece instituições inclusivas e responsáveis, contribuindo diretamente para os objetivos do ODS 16, que busca promover a paz, justiça e governança eficaz.



4.2.7. Qualidade de Vida e Desenvolvimento Humano

GRI 401-1 / 401-2 / 403-8 / 404-1 / 404-2 / 404-3

A cooperativa aborda o ODS 3, que visa garantir uma vida saudável e promover o bem-estar em todas as idades, com iniciativas voltadas à saúde e qualidade de vida de seus funcionários e da comunidade. Ao mesmo tempo, atende ao ODS 4 ao investir em educação inclusiva e equitativa, promovendo a capacitação contínua de associados e funcionários, incentivando o desenvolvimento pessoal e profissional, e contribuindo para oportunidades de aprendizado ao longo da vida.



4.2.8. Segurança Alimentar

GRI 416-1 / 416-2



A Copercampos adota práticas agrícolas sustentáveis que não só aumentam a produtividade, mas também contribuem para a segurança alimentar, alinhando-se ao ODS 2, que busca erradicar a fome e promover a agricultura sustentável. Por meio de investimentos em tecnologias inovadoras e métodos eficientes, a cooperativa garante a produção de alimentos de alta qualidade, atendendo às necessidades alimentares da população, ao mesmo tempo que minimiza o desperdício e melhora a sustentabilidade ao longo da cadeia produtiva.





4.2.9. Relação com a Comunidade e Responsabilidade Social

GRI 401-1 / 401-2 / 403-8 / 404-1 / 404-2 / 404-3

A cooperativa contribui para o ODS 11, que visa tornar as cidades e comunidades inclusivas, seguras, resilientes e sustentáveis, por meio de projetos que melhoram a infraestrutura rural e incentivam práticas agrícolas sustentáveis, promovendo a inclusão social e o desenvolvimento das comunidades rurais. Além disso, o ODS 17 é atendido ao fortalecer parcerias estratégicas e promover colaborações com diversas partes interessadas para a implementação de projetos sociais e ambientais que beneficiam diretamente a comunidade local.



4.2.10. Relacionamento com os Clientes e Associados

GRI 416-1 / 416-2



No contexto da cooperativa, o Relacionamento com Clientes e Associados é fundamental para promover práticas agrícolas sustentáveis e garantir a produção de produtos de alta qualidade, conforme o ODS 12. Além disso, a cooperativa reforça seu compromisso com a transparência e a ética na gestão, fortalecendo a confiança e a colaboração com todos os envolvidos, alinhando-se ao ODS 16. A manutenção de canais de comunicação abertos permite à cooperativa ouvir e resolver preocupações de forma justa, respeitando os valores que norteiam suas operações.



4.2.11. Mudanças Climáticas

GRI 305-1 a 305-7 / 201-2

O tema Mudanças Climáticas está diretamente vinculado ao ODS 13 e visa adotar ações urgentes para combater os impactos climáticos. A cooperativa contribui para essa meta implementando práticas para reduzir as emissões de gases de efeito estufa e promovendo a adoção de técnicas de agricultura regenerativa. Essas iniciativas buscam mitigar os efeitos das mudanças climáticas, alinhando-se à busca por um desenvolvimento mais resiliente e sustentável.

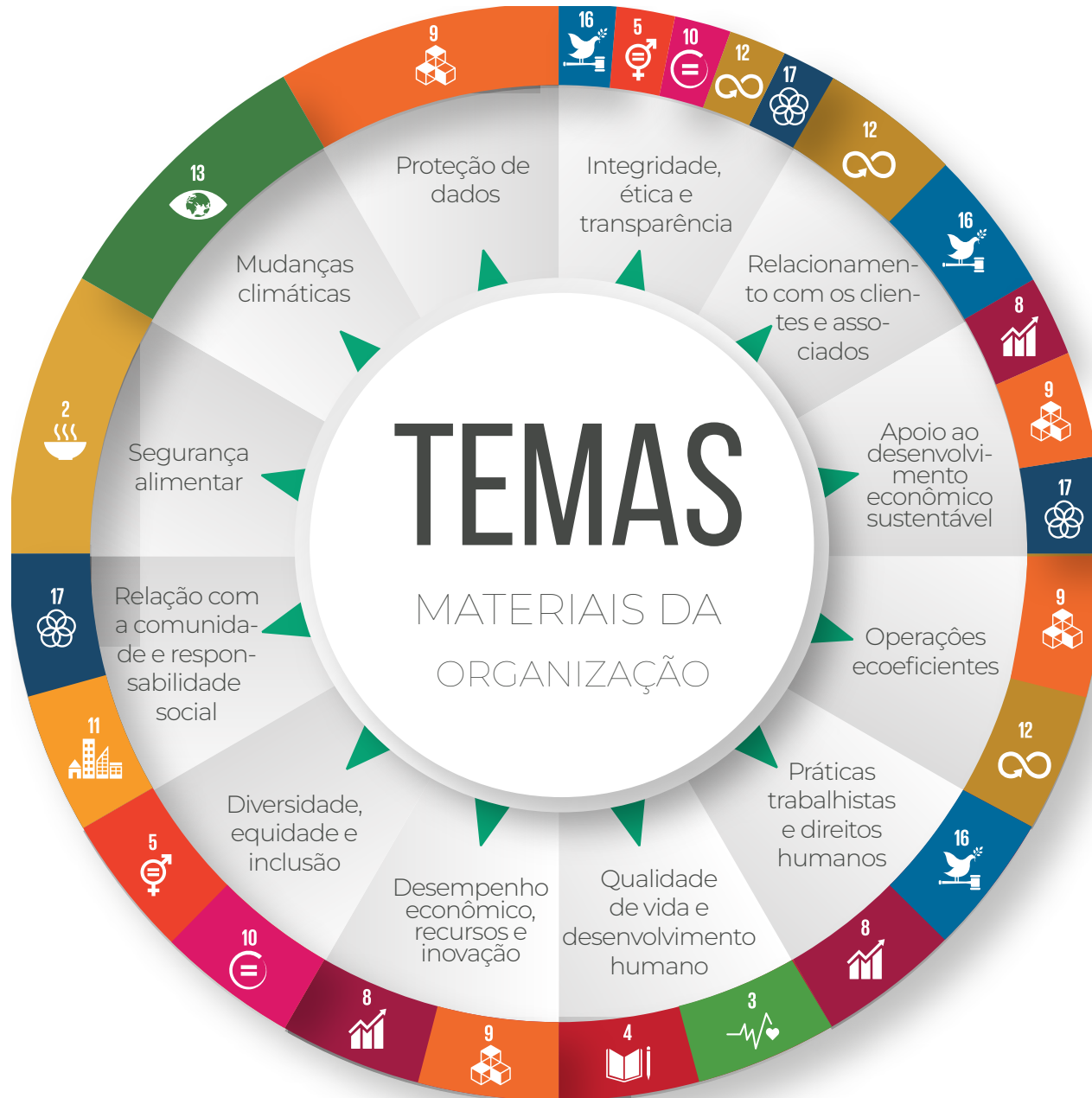


4.2.12. Operações Ecoeficientes

301-1 / 302-1 / 303-1 / 305-1



A cooperativa atende ao 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. Paralelamente, o ODS 9 é atendido por meio de investimentos contínuos em tecnologias e processos inovadores que aumentam a eficiência produtiva e reduzem o impacto ambiental, alinhando-se aos princípios de sustentabilidade e inovação, fundamentais para a competitividade no mercado e a preservação dos recursos para as futuras gerações.



4.3. Matriz de Materialidade

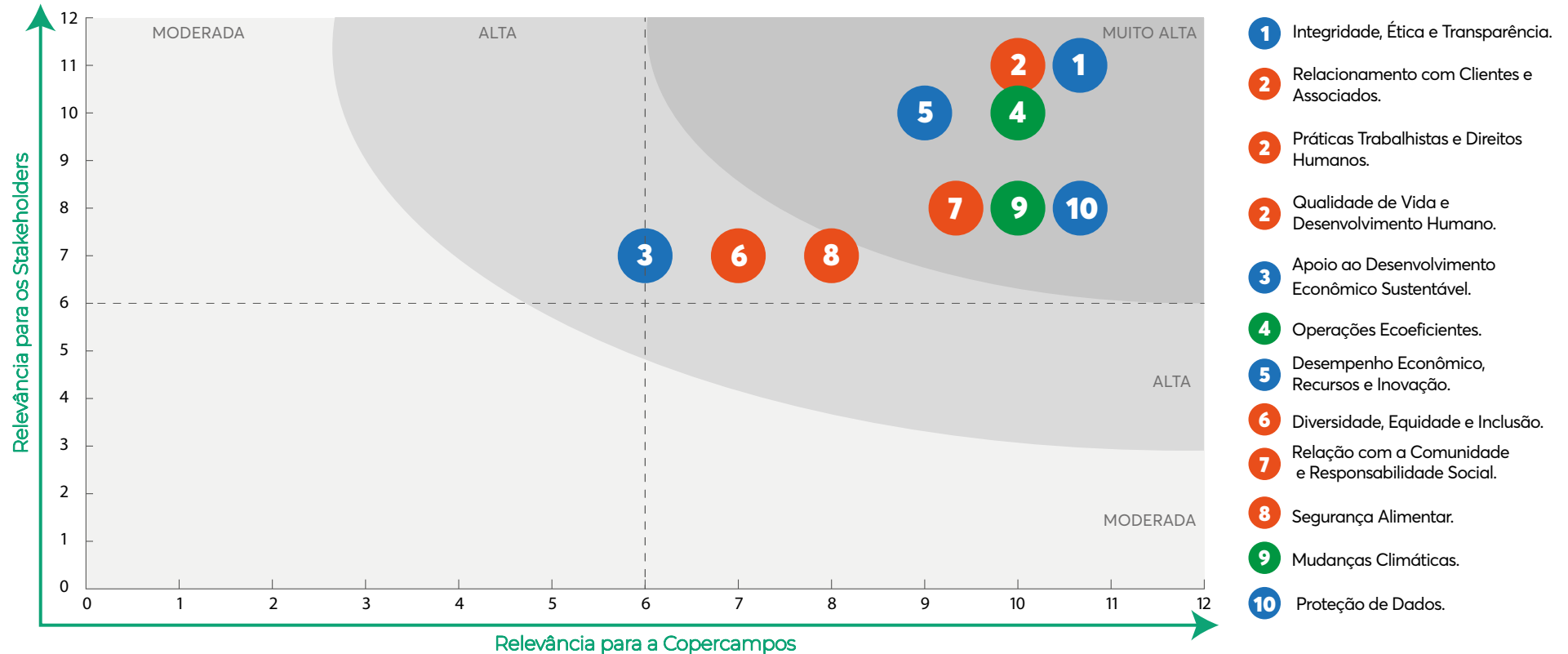
A Matriz de Materialidade é uma ferramenta estratégica fundamental para identificar e priorizar os temas mais relevantes para a Copercampos, levando em consideração tanto a perspectiva da cooperativa quanto às expectativas de seus

principais *stakeholders*. Ela foi elaborada com base em consultas, análises de mercado e diálogos com as partes interessadas, abordando aspectos ambientais, sociais e de governança.



O objetivo desse processo é alinhar as ações da organização às demandas e expectativas externas, assegurando que os esforços e recursos sejam direcionados para as áreas de maior impacto e relevância. A seguir, apresentamos a Matriz de Materialidade

da cooperativa, destacando os temas prioritários que orientarão a estratégia de sustentabilidade e desenvolvimento nos próximos anos.



Os resultados da matriz evidenciam que os seguintes temas materiais apresentaram relevância muito alta, tanto para a Copercampos quanto para seus *stakeholders*. Integridade, Ética e Transparência, Relacionamento com Clientes e Associados, Práticas Trabalhistas e Direitos Humanos, Qualidade de Vida e Desenvolvimento Humano, Operações Ecoeficientes, Desempenho Econômico, Recursos e Inovação, Relação com a Comunidade e Responsabilidade Social, Mudanças Climáticas e Proteção de Dados. Estes temas são considerados prioritários, refletindo a importância estratégica que a cooperativa atribui a questões como ética nas relações comerciais, excelência no atendimento aos seus associados, a promoção de um ambiente de trabalho justo e inclusivo, a eficiência em suas operações, o cuidado com a sustentabilidade ambiental e a proteção de dados, entre outros.

Por outro lado, os temas Apoio ao Desenvolvimento Econômico Sustentável, Diversidade, Equidade e Inclusão e Segurança Alimentar foram classificados com relevância alta tanto para a cooperativa quanto para seu público de interesse. Esses temas são reconhecidos como importantes, mas com uma prioridade ligeiramente inferior quando comparados aos temas de relevância muito alta. Ainda assim, representam áreas essenciais para o fortalecimento da estratégia de longo prazo, com foco no desenvolvimento sustentável, na promoção de um ambiente inclusivo e na segurança alimentar, refletindo seu compromisso contínuo com o bem-estar de seus associados e das comunidades em que atua. Esses resultados fornecem uma visão clara sobre as áreas que exigem maior atenção e recursos, orientando a cooperativa nos processos de tomada de decisão.

05

GOVERNANÇA

GRI 406-1

A governança na Copercampos, um dos pilares do ESG, fortalece a ética, a transparência e a inovação, promovendo o desenvolvimento econômico, a gestão eficiente de recursos e a segurança da informação.

5.1. Integridade, Ética e Transparência

5.2. Desenvolvimento Econômico, Recursos e Inovação

5.3. Destaques do Ano

5.4. Segurança da Informação

5.1. Integridade, Ética e Transparência

GRI 406-1

A Copercampos adota padrões de ética e transparência, consolidados em seu **Código de Ética e Conduta**, aplicável a funcionários, fornecedores e prestadores de serviços. Este documento reflete os valores e princípios fundamentais da cooperativa, orientando condutas e práticas organizacionais. Questões e relatos podem ser encaminhados para o e-mail **etica@copercampos.com.br**. Complementando esta estrutura, a Ouvidoria, disponível no site institucional (<https://acesse.dev/ouvidoriacopercampos>), possibilita o recebimento de denúncias externas e comunicações relacionadas a condutas inadequadas.

A transparência é parte intrínseca da cultura organizacional, sustentando a confiança entre associados, funcionários e parceiros. Relatórios anuais de prestação de contas são divulgados para que as partes interessadas possam acompanhar os resultados e investimentos. Além disso, a estrutura de governança inclui um Conselho Fiscal, composto por representantes dos associados que, se necessário, avalia o desempenho econômico, garantindo a integridade das operações. Essas práticas fortalecem a credibilidade e o relacionamento com todos os *stakeholders*, promovendo uma gestão sólida e confiável.



5.1.1. Desempenho em Números

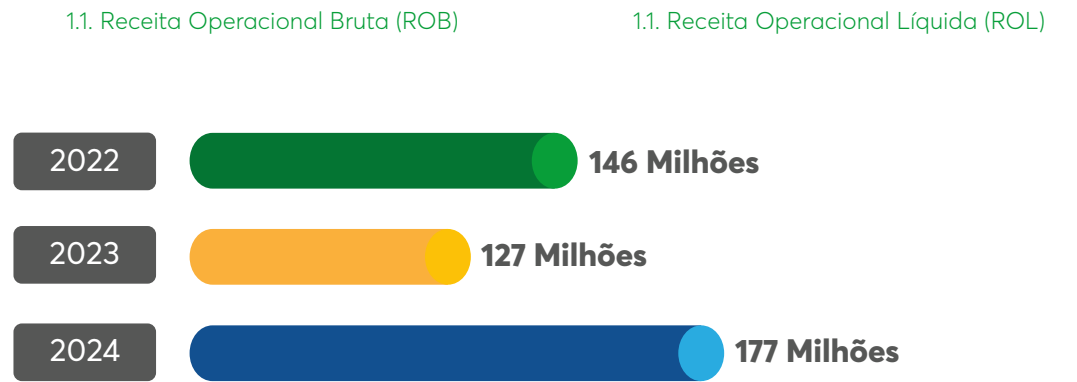
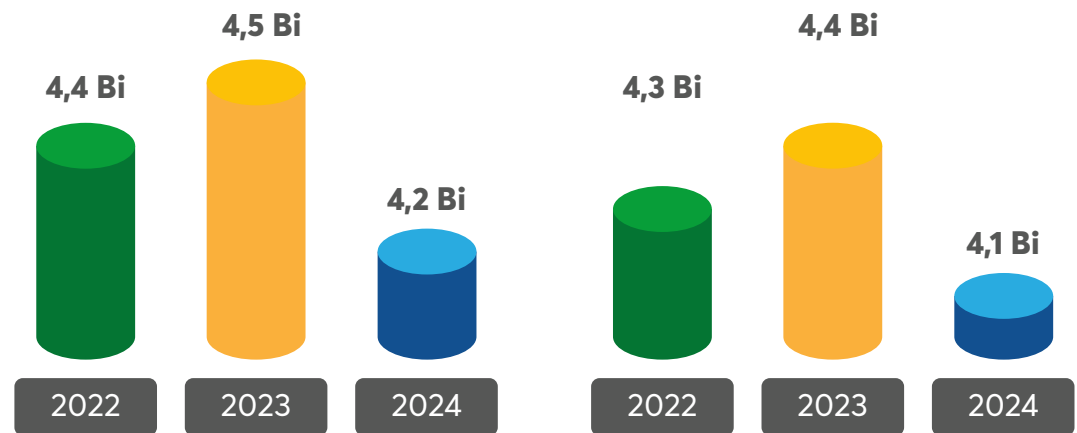
GRI 201-1

O propósito da Copercampos é crescer e promover o desenvolvimento socioeconômico das regiões onde atua, fortalecendo o vínculo com seus associados. Em virtude disso, destaca-se pelo suporte contínuo aos agricultores, especialmente em momentos desafiadores, consolidando investimentos planejados e seguros que garantem o avanço das propriedades rurais e a prosperidade dos negócios agropecuários.

Em 2024, a Copercampos alcançou um faturamento de R\$ 4,2 bilhões, registrando uma redução de 6,7% em comparação a 2023. Esse resultado reflete os desafios enfrentados no período, mas também reafirma a capacidade da cooperativa de se adaptar e manter a resiliência no setor agrícola. Apesar da retração, o desempenho superou a meta de receita prevista para o ano, demonstrando a solidez e eficiência da gestão estratégica da Copercampos.

A Receita Operacional Líquida atingiu R\$ 4,1 bilhões, registrando uma queda de 6,81% em comparação ao ano anterior, impactada tanto pelos desafios produtivos quanto pelos investimentos estratégicos realizados ao longo do ano.

Por outro lado, o Resultado Operacional Líquido alcançou aproximadamente R\$ 177 milhões, evidenciando um crescimento de 28% em relação a 2023.



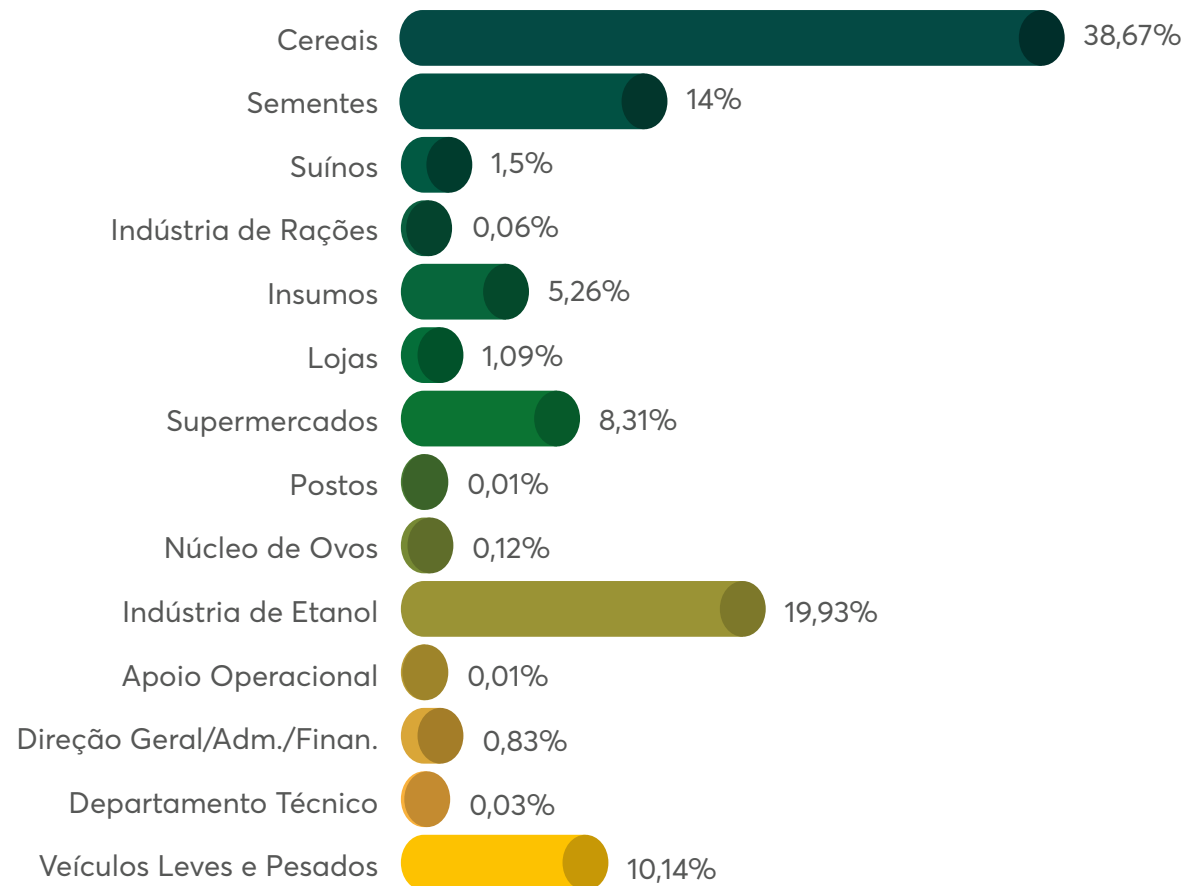
1.1. Receita Operacional (RO)

5.2. Desenvolvimento Econômico, Recursos e Inovação

GRI 203-1 / 203-2

Os investimentos contínuos em tecnologia e inovação são essenciais para garantir o desenvolvimento sustentável e a competitividade internacional. A Copercampos segue ampliando sua atuação nas regiões onde opera, destinando R\$ 240 milhões à aquisição de novas unidades para aumentar sua capacidade de

armazenamento. Além disso, outros R\$ 311 milhões foram investidos em diversas áreas estratégicas da cooperativa. O gráfico a seguir ilustra a distribuição desses recursos, evidenciando a prioridade dada ao crescimento sustentável e à inovação em suas operações.



Além disso, houve investimentos realizados por filial, destacando o impacto das ações financeiras nas operações locais e sua contribuição para o crescimento sustentável das diversas unidades:

Filial 27: Construção de silo pulmão e máquina de limpeza, com investimento superior a R\$ 1,6 milhões e capacidade de armazenamento de 14 mil sacas/60kg.

Filial 32: Ampliação de cobertura de consumo e sementes, máquina de limpeza e preventivo de incêndio. Foram investidos mais de R\$ 2 milhões.

Filial 45: Construção de silo pulmão, silo armazenador com capacidade de 124 mil sacas/60kg e subestação de energia elétrica, com investimento de R\$ 5,5 milhões.

Filial 46: Reforma e ampliação de secador e fornalha de grãos e construção de subestação de energia, totalizando um investimento de R\$ 2,5 milhões.

Filial 52: Construção de um escritório novo, com investimento de R\$ 600 mil.

Filial 57: Construção de novo armazém, secador, depósito, subestação de energia elétrica, um silo pulmão e um silo

armazenador de 120 mil sacas/60kg, com investimento superior a R\$ 13,5 milhões.

Filial 63: Reforma de secador e ampliação de alojamento, com investimento de R\$ 900 mil.

Filial 71: Construção de armazém com capacidade de 7.050 m², investindo R\$ 7 milhões.

Filial 92: Construção de fornalha e depósito, com investimento de R\$ 750 mil.

Filial 94: Ampliação de depósito para 440 m², investindo R\$ 700 mil.

Filial 95: Construção de um silo armazenador com capacidade de 120 mil sacas/60kg, com investimento superior a R\$ 2,5 milhões.

Filial 102: Construção de uma unidade completa de recebimento, dois silos pulmão, dois silos armazenadores com capacidade de 100 mil sacas/60kg cada, armazém de 1.200 m², um depósito de defensivos e um de cavaco, moega de sementes e alojamento, investindo R\$ 21 milhões.

Filial 108: Construção de uma unidade completa de recebimento, dois silos

pulmão, dois silos armazenadores com capacidade de 100 mil sacas/60kg cada, armazém de 1.200 m², depósito de defensivos e moega de sementes, com investimento de R\$ 19,3 milhões.

Além destes investimentos, a Copercampos ainda conta com mais de R\$ 300 milhões de investimentos previstos em obras que iniciaram ainda em 2024, incluindo uma indústria de fabricação de Etanol, com capacidade de processamento de 250 t/dia.

Ademais, a Copercampos dedica-se a oferecer assistência técnica para seus associados. Essa iniciativa visa proporcionar suporte especializado para otimizar a produtividade e aumentar a lucratividade das atividades agrícolas. Por meio de orientação especializada e capacitação prática, os produtores são incentivados a adotar técnicas mais eficientes e inovadoras, contribuindo para a melhoria contínua de suas atividades. Ainda, devido ao seu porte, a cooperativa contribui para a geração de empregos e renda nas comunidades em que atua, fortalecendo o desenvolvimento local e criando oportunidades econômicas para a população.

5.2.1. Programa Pró-Emprego

GRI 201-4

Em 2024 foram firmados três novos contratos no âmbito do programa Pró-Emprego, que viabilizarão a construção e ampliação de unidades armazenadoras de cereais. O investimento foi de mais de R\$ 26 milhões, sendo direcionado para as unidades localizadas em Curitibaanos/SC, Otacílio Costa/SC e Cerro Negro/SC.

Essa iniciativa visa impulsionar o crescimento da Copercampos e contribuir significativamente para o desenvolvimento econômico e social das regiões atendidas. Por meio do fortalecimento da infraestrutura de armazenamento, as comunidades locais são beneficiadas com maior dinamismo econômico, criação de empregos e suporte à atividade agrícola.



5.3. Destaques do Ano

Copercampos avança em indicadores de gestão e sustentabilidade no anuário *Época Negócios* 360°:

A Copercampos foi destaque na 13ª edição do anuário *Época NEGÓCIOS 360°*, reconhecida entre as melhores empresas do país em 2023. Agora, ocupa a 372ª posição no ranking geral e a 29ª no setor agrícola, subindo quatro posições em relação ao ano anterior. A cooperativa destacou-se em Desempenho Financeiro (15º lugar) e ESG/Governança (também 15º), demonstrando avanços notáveis. A pesquisa analisou 420 empresas, enfatizando gestão inovadora e práticas sustentáveis, consolidando a Copercampos como referência no agronegócio.



Copercampos ganha destaque no ranking das 500 Maiores do Sul 2024:

A Copercampos avançou para a 68ª posição no ranking geral das 500 Maiores do Sul, desenvolvido pelo Grupo AMANHÃ e PwC Brasil, e manteve o 15º lugar em Santa Catarina. Destacou-se em Receita Líquida (11º) e Patrimônio Líquido (32º) entre empresas catarinenses, registrando faturamento bruto recorde de R\$ 4,5 bilhões em 2023. O ranking, considerado referência na região Sul, avalia competitividade e desempenho financeiro de empresas nos estados do Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul.



Copercampos mantém posição de destaque no Ranking Valor 1000 das maiores empresas do Brasil:

A Copercampos manteve sua posição como destaque nacional, ocupando novamente o 270º lugar no Ranking Valor 1000, organizado pelo jornal Valor Econômico. O ranking avalia o desempenho contábil e financeiro, e em 2023, a cooperativa atingiu faturamento bruto recorde de R\$ 4,5 bilhões e receita líquida de R\$ 4,4 bilhões, marcando um crescimento de 2,6% em relação a 2022. Esses resultados refletem a gestão sólida e sustentável da cooperativa em um cenário econômico desafiador.



5.4. Segurança da Informação

GRI 418-1

Em 2024, a Copercampos não registrou queixas comprovadas de violação de privacidade ou perda de dados de clientes, evidenciando o compromisso da cooperativa com a proteção das informações que gerencia. Para assegurar a segurança e a confidencialidade, a cooperativa implementa uma política sólida de privacidade e segurança da informação, alinhada ao Marco Civil da Internet (Lei 12.965/14), à Lei Geral de Proteção de Dados (Lei 13.709/18) e ao Regulamento Geral Europeu de Proteção de Dados (UE 679/16).

Além disso, a Copercampos dispõe de um Encarregado de Proteção de Dados (DPO), responsável por garantir a conformidade com essas legislações e atender às dúvidas e solicitações relacionadas ao tema, podendo ser contatado por meio do e-mail: **dpo@copercampos.com.br**.



06

SOCIAL

GRI 2-7 / 2-8 / 2-19 a 2-21 / 202-1 / 401-1 / 404-3 / 405-1

O pilar social do ESG na Copercampos valoriza associados, promove a gestão do capital humano e reforça a responsabilidade social, criando impacto positivo para funcionários e comunidade.

6.1. Gestão do Capital Humano

6.2. Valorização dos Associados

6.3. Responsabilidade Social

6.1. Gestão do Capital Humano

GRI 2-7 / 2-8 / 2-19 / 2-20 / 202-1 / 401-1 / 404-3 / 405-1
Setorial 13-15 / 13-16 / 13-17 / 13-19 / 13-20 / 13-21

Em 31 de dezembro de 2024, a Copercampos contava com um quadro funcional composto por 2.099 funcionários, sendo 1.998 efetivos, 99 menores aprendizes e 02 membros da presidência. A cooperativa adota como princípios fundamentais a promoção da diversidade e a busca pela equidade, estabelecendo remunerações com base exclusivamente na função desempenhada, em conformidade com os pisos salariais definidos por sindicatos e regiões. Todos os funcionários estão contemplados por acordos de negociação coletiva.

Os Diretores Executivos são contratados sob regime de trabalho formal, com remuneração fixa, enquanto os Conselheiros Fiscais e de Administração recebem valores a título de pró-labore.

A organização conta com 619 mulheres (29,49%) e 1.480 homens (70,51%) em seu quadro funcional. Em termos de faixa etária, a maior representação ocorre entre os funcionários com idades de 20 a 29 anos (33,87%), seguidos pelos grupos de 30 a 39 anos (27,01%), 40 a 49 anos (18,53%), 50 a 59 anos (8,96%), até 19 anos (8,00%) e, por fim, os funcionários com mais de 60 anos (3,62%).

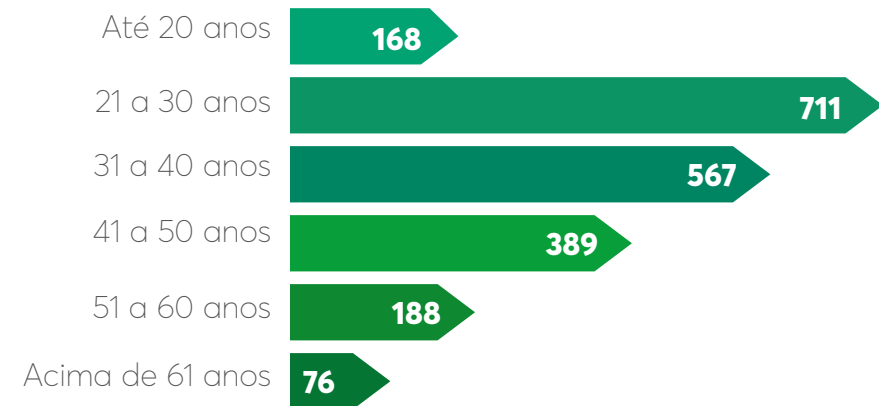
Gênero funcionários



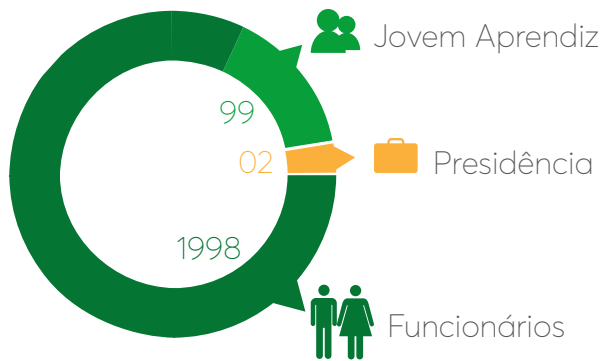
Gênero jovem aprendiz



Faixa etária



Tipo de contrato



Região funcionários



Região jovem aprendiz



Somando-se a isso, a instituição contou com 979 contratações no ano de 2024, sendo 913 delas em Santa Catarina e 66 no Estado do Rio Grande do Sul. Quanto às demissões, houve 872 demissões, representando uma rotatividade média de 3,73%. Dentre as faixas etárias contratadas, a que mais se destacou foi, novamente, 20 a 29 anos (41,06%), seguida de 30 a 39 anos (21,55%), até 19 anos (20,53%), 40 a 49 anos (11,44%), 50 a 59 anos (4,60%) e mais de 60 anos (0,82%). Os gráficos a seguir demonstram a quantidade de contratações, de demissões por gênero e idade.

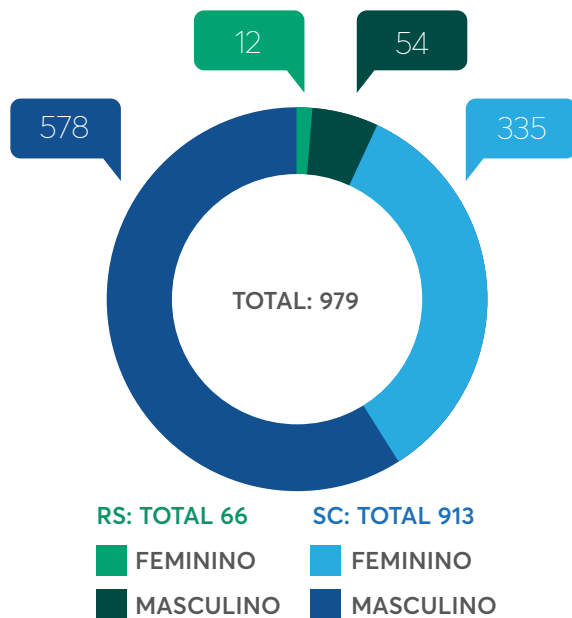
Contratações por gênero



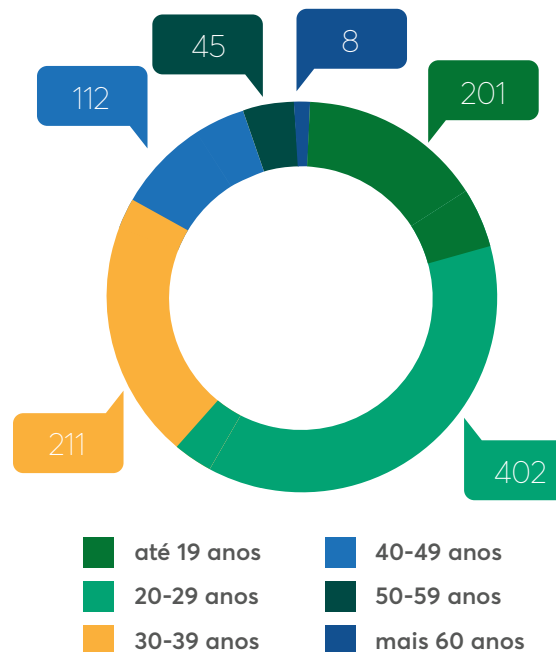
Demissões por gênero



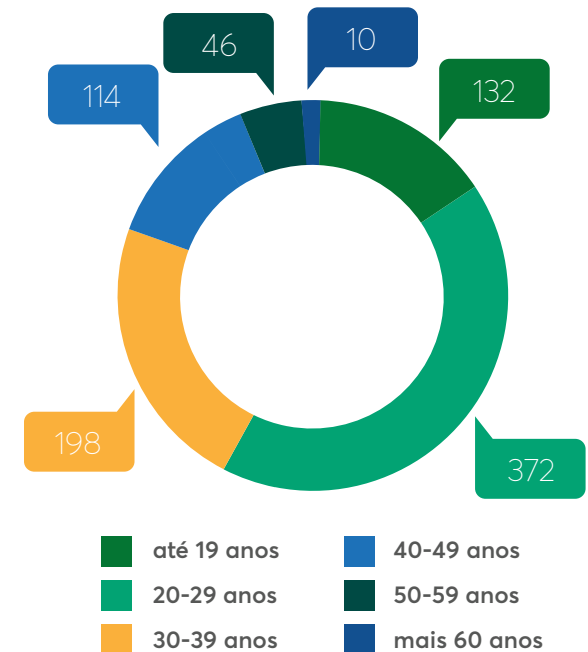
Gênero por região



Contratações por idade

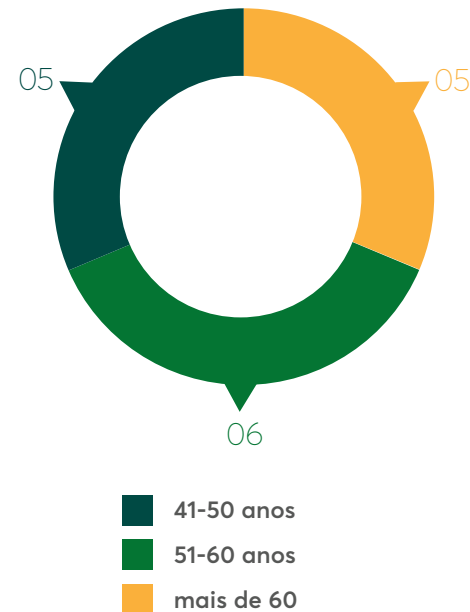


Demissões por idade



G16 por faixa etária

O G16, que são os integrantes dos órgãos de governança, é composto por 14 funcionários e 02 pessoas da presidência, sendo 13 homens e 03 mulheres, o que pode ser evidenciado no gráfico a seguir representado por faixa etária.



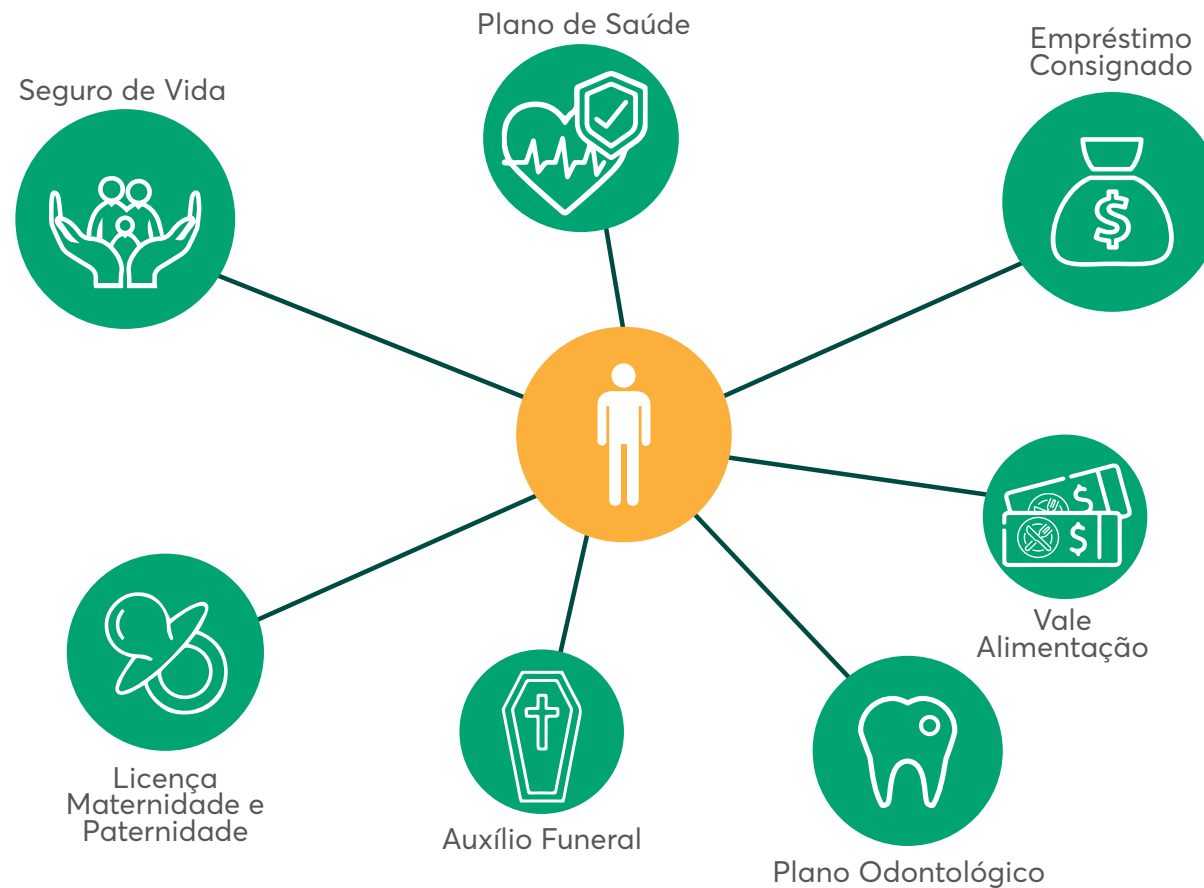
Em comparação ao ano de 2023, observa-se que a cooperativa aumentou em 1,80% seu quadro de funcionários e em 8,08% o número de menores aprendizes. Entretanto, na disposição de cargos de chefia, 18,75% são mulheres, número 5,25% menor que o do ano anterior.

Quadro de funcionários	2022	2023	2024
Nº de empregados por período	1750	1962	1998
Nº de admissões por período	799	953	979
Nº de mulheres no final do período	480	551	619
% cargos de chefia com mulheres	21%	24%	18.75%
Nº de jovens aprendizes	72	92	99

6.1.1. Benefícios

GRI 401-2 / 401-3 / 403-6

A Copercampos oferece diversos benefícios aos funcionários contratados por tempo indeterminado, visando assegurar condições que favoreçam sua qualidade de vida. Essas iniciativas garantem suporte essencial para atender às necessidades dos funcionários e de suas famílias. Entre os benefícios estão:



Em 2024, a licença maternidade foi utilizada por 36 funcionárias da Copercampos. Dessas, 25 permanecem ativas na cooperativa, representando 69,44%, enquanto 11 foram desligadas, correspondendo a 30,56%. No mesmo período, a licença paternidade foi utilizada por 33 funcionários, dos quais 29 mantêm vínculo ativo (87,87%) e 04 foram desligados (12,12%). Esses números refletem o compromisso da cooperativa em apoiar os direitos parentais, alinhados às boas práticas de gestão de pessoas.



O plano de saúde disponibilizado é na modalidade de coparticipação, proporcionando acesso a serviços de saúde como médicos, hospitais, laboratórios e clínicas credenciadas, incluindo atendimentos ambulatoriais, hospitalares e programas específicos para doenças crônicas. Adicionalmente, realiza campanhas anuais de vacinação contra a gripe e mantém um ambulatório no departamento administrativo para suporte básico às necessidades de saúde dos funcionários.

6.1.2. Desenvolvimento Profissional

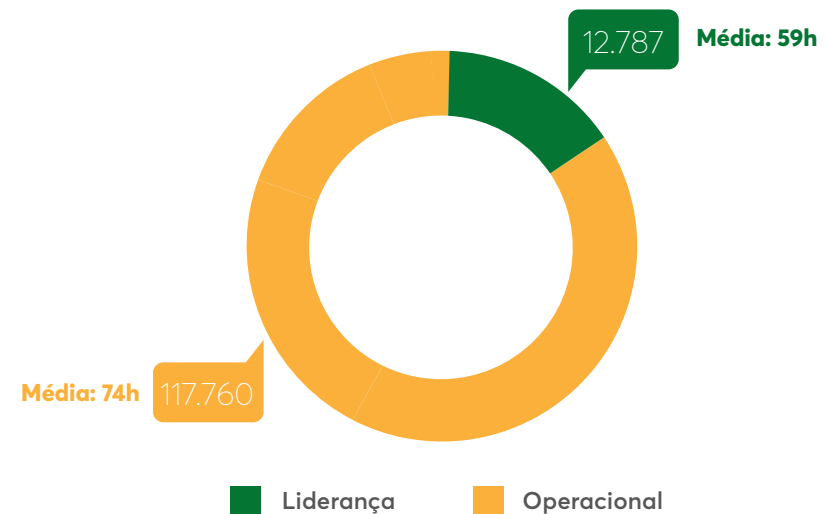
GRI 404-1 / 404-2

O desenvolvimento profissional ocupa um lugar de destaque. Em 2024, diversos treinamentos voltados tanto para seus funcionários quanto para seus associados foram realizados. Esses treinamentos abrangeram temas técnicos e comportamentais, como Integração, Qualidade, Processos e Segurança, além de participação em eventos como o Congresso Brasileiro de Contabilidade, Congresso Brasileiro de Sementes e Congresso de Recursos Humanos. Também foram realizados cursos voltados para Liderança, Trabalho em Equipe, Oratória, Técnicas de Negociação e a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT), fortalecendo a capacitação contínua e alinhando práticas ao crescimento organizacional.

Somado a isso, a educação continuada desempenha um papel central no desenvolvimento de profissionais qualificados e preparados para atender às demandas do mercado e contribuir com os objetivos organizacionais. Participar de treinamentos e workshops permite aprimorar competências técnicas e gerenciais, além de alinhar práticas aos princípios da cooperativa. Em 2024, a Copercampos destacou-se pela promoção da iniciativa de Instrução Prática Assistida, para Conselheiros Fiscais.

Como resultado das ações de capacitação promovidas em 2024, registrou-se uma média de 59 horas de treinamento por pessoa em cargos de liderança e 74 horas por pessoa entre os funcionários em geral.

Total de horas de treinamento





6.1.3. Saúde e Segurança do Trabalho

GRI 403-1 a 403-10

Todos os funcionários participam de programas de saúde e segurança, com treinamentos específicos e uso obrigatório de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e Equipamentos de Proteção Coletiva (EPCs) adequados às suas funções. Para menores aprendizes, são seguidas as normas trabalhistas, garantindo jornadas e atividades dentro dos limites legais e sem exposição a riscos.

No cenário laboral há uma equipe especializada que realiza inspeções regulares, elabora relatórios de não conformidade, fornece e fiscaliza o uso de EPIs e EPCs, além de realizar avaliações ambientais anuais com apoio de empresas terceirizadas. Medidas preventivas incluem

treinamentos contínuos e investigações de acidentes. A cooperativa também mantém um canal de denúncias e reforça a segurança com simulados, Plano de Atendimento à Emergência (PAE) e diálogos sobre boas práticas.

A gestão de saúde e segurança é feita por meio do sistema Grupo Homogêneo de Exposição (GHE) e segue as normas regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho, abrangendo todos os funcionários, unidades e prestadores de serviço vinculados por sindicato, com foco na prevenção e conformidade legal. As NRs trabalhadas dentro da Copercampos incluem:



 NR10 Eletricidade	 NR11 Transporte e manuseio de materiais	 NR12 Máquinas e equipamentos	 NR13 Caldeiras, tabulações e tanques de armazenamento	 NR15 Atividades e operações insalubres	 NR16 Atividades e operações perigosas	 NR517 Ergonomia	 NR18 PCMAT	 NR19 Explosivos
 NR20 Trabalho com inflamáveis e combustíveis	 NR23 Proteção contra incêndios	 NR24 Higiene e conforto nos locais de trabalho	 NR25 Resíduos industriais	 NR26 Sinalização de segurança	 NR27 Registro profissional do TST no MTB	 NR28 Fiscalização e penalidades	 NR33 Trabalho em espaços confinados	 NR35 Trabalho em altura

Além disso, o Setor de Saúde Ocupacional centraliza a gestão de dados sensíveis de saúde dos trabalhadores, incluindo exames ocupacionais, anamnese, questionários, agendamentos e atestados médicos. Também gerencia a inclusão e exclusão de beneficiários do plano de saúde. Os dados são tratados exclusivamente por funcionários do setor e por uma clínica médica terceirizada, ambos vinculados a termos contratuais de sigilo. Todas as informações são utilizadas apenas para acompanhamento médico laboral, garantindo a proteção e a privacidade conforme exigências legais e éticas.

Quando ocorre um acidente de trabalho, um técnico de segurança

realiza a investigação detalhada. Após a comunicação do incidente, os órgãos responsáveis pelo atendimento ao funcionário são acionados imediatamente. O setor de segurança do trabalho organiza uma reunião para analisar as causas, consequências e desdobramentos do acidente, avaliando a necessidade de medidas corretivas ou ajustes nos procedimentos internos, garantindo a prevenção de novos eventos. Em 2024, com 47.503 horas trabalhadas, não houve registros de óbitos por acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais. Foram contabilizados 74 acidentes, englobando casos típicos e de trajeto, sem envolvimento de terceiros ou prestadores de serviço. O índice relativo foi de 3,48%.

6.1.3.1. Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA)

A CIPA sugere ações voltadas à saúde e segurança do trabalho, além de promover eventos e campanhas educativas ao longo do ano. As reuniões da comissão ocorrem mensalmente, garantindo

a continuidade e a efetividade das iniciativas para o bem-estar no ambiente de trabalho. Os principais cursos realizados em saúde e segurança dos trabalhadores foram:



Além disso, são realizados treinamentos de integração mensais (04 horas), DDS (Diálogo Diário de Segurança) e módulos práticos sobre temas como levantamento de peso e atividades manuais, fortalecendo a cultura de segurança e prevenção em todos os níveis da organização.

Para prevenir e mitigar impactos, terceiros também passam por um processo de integração que inclui a entrega de documentos, exames e treinamentos obrigatórios. O setor de segurança do trabalho realiza a fiscalização das atividades, além de verificar o uso adequado dos EPIs e EPCs.

6.2. Valorização dos Associados



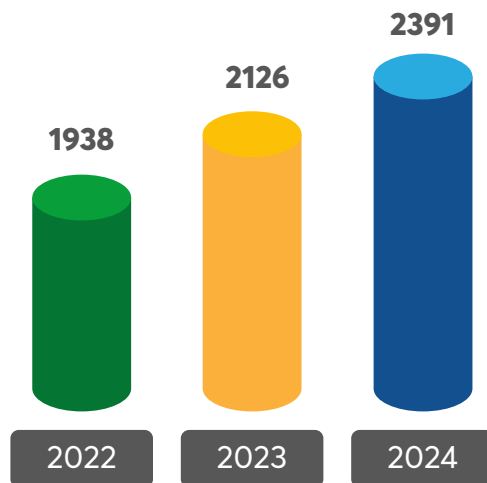
Atualmente, a cooperativa conta com 2.391 associados, dos quais 890 participam do Programa de Fidelidade, representando 37,22% do total. O valor distribuído, considerando tanto o Programa de Fidelidade quanto a Bonificação de Sementes, atingiu R\$ 28 milhões. Comprometida com o bem-estar e o desenvolvimento de seus associados, valoriza constantemente o relacionamento com seus membros, buscando sempre promover benefícios que

favoreçam o crescimento coletivo. Além disso, a Copercampos se preocupa em incentivar o engajamento de famílias e jovens nas atividades diárias e na gestão das propriedades, com o objetivo de preparar as novas gerações para assegurar a continuidade e o fortalecimento do legado familiar, preservando seus princípios e valores ao longo do tempo.

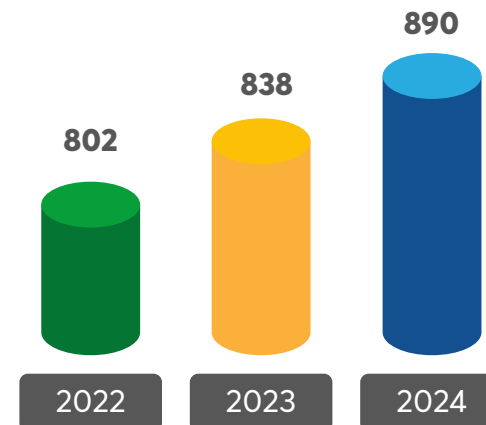
A Copercampos, ciente do compromisso e respeito dos produtores com a cooperativa, implementa anualmente programas especiais que asseguram retorno financeiro aos seus associados. Desde 2005, o Programa de Fidelidade oferece valores em dinheiro aos produtores que adquirem todos os insumos e comercializam toda a produção de grãos na cooperativa ao longo do ano ou safra. Por

meio desses programas, a Copercampos reforça seu compromisso com a valorização do trabalho dos agricultores, impulsionando o desenvolvimento do agronegócio e consolidando a cooperação entre seus membros. No ano de 2024 a bonificação distribuída pelo Programa de Fidelidade foi de R\$ 12 milhões.

Quantidade de Associados



Quantidade de Associados no Programa de Fidelidade



6.2.2. Programa de Bonificação de Sementes

Em 2024, o Programa de Bonificação de Sementes da Copercampos contemplou 500 associados que atuam como multiplicadores de sementes de soja e trigo. Além da bonificação em dinheiro, que superou R\$ 16 milhões, os participantes também receberam brindes especiais. Este programa não apenas reconhece a importância dos associados na multiplicação de sementes, mas também incentiva o aprimoramento e a qualidade das culturas na comunidade agrícola atendida pela Copercampos.



6.2.3. Comitê Tecnológico

Com o intuito de atualizar e disseminar conhecimentos sobre novas tecnologias na produção de sementes, insumos e tratamentos culturais, a Copercampos estabeleceu, em 2011, o primeiro Comitê Tecnológico. Este comitê é composto por associados com formação técnica e profissional na área agrônômica, além da equipe técnica da cooperativa.

Desde sua criação, diversos grupos foram formados em toda a área de atuação da Copercampos, abrangendo tanto a produção de

grãos quanto a de hortifrutigranjeiros. Os membros desses comitês se reúnem regularmente para discutir estratégias de manejo das culturas, compartilhar experiências e atualizar seus conhecimentos. Esses comitês são essenciais para impulsionar a inovação, aumentar a produtividade, reduzir custos e melhorar a qualidade dos produtos agrícolas. A troca contínua de informações e experiências entre os membros contribui significativamente para a construção de um agronegócio mais competitivo e inovador.

6.2.4. Jovens Empreendedores Copercampos – JEC



O grupo Jovens Empreendedores Copercampos é composto por mais de 150 jovens, com idades entre 13 e 30 anos, provenientes de 20 municípios da área de atuação da cooperativa, desempenhando papel essencial na continuidade do cooperativismo e nas propriedades rurais. Em 2024, foram promovidos 5 encontros, com as seguintes temáticas: "Inovação nas propriedades rurais, trabalho em equipe, comunicação e liderança".

6.2.5. Núcleo Feminino Copercampos

É 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.



6.2.6. Capacitação para Suinocultores e Avicultores



Os associados da Copercampos envolvidos nas atividades de suinocultura e terminação de aves participaram em 2024 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.

6.2.7. Programa Sustentabilidade

O Programa Sustentabilidade permitiu que terminadores de suínos retomassem práticas dos Programas De Olho na Qualidade Rural e Qualidade Total Rural. Por meio dessa iniciativa, os produtores podem submeter suas propriedades a auditorias e certificações nos aspectos ambientais, sociais e econômicos, integrando o Projeto Propriedade Rural Sustentável (PRSA). Desenvolvido em parceria com Aurora Coop, Sebrae e Sicoob, o projeto oferece uma bonificação diferenciada na terminação dos suínos. Em 2024, 24 produtores participaram da iniciativa, reforçando o compromisso com a sustentabilidade e a excelência produtiva.



6.2.8. 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 2024, o programa foi desenvolvido para associados terminadores de aves no Rio Grande do Sul e para suinocultores em Santa Catarina, sendo realizado o resgate de conhecimentos do programa. Ao todo, 36 associados concluíram as capacitações.



6.2.9. Programa de Gestão da 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 2024, o projeto foi promovido para avicultores do Rio Grande do Sul, 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, 18 associados concluíram o treinamento.



6.3. Responsabilidade Social

GRI 413-1 / Setorial 13-12

A Copercampos reafirma seu compromisso social por meio de iniciativas que promovem qualidade de vida, integração social e desenvolvimento regional. Com foco em áreas como educação, saúde, cultura e bem-estar, suas ações refletem os valores de

cooperação e responsabilidade. A cooperativa busca atuar de forma positiva e sustentável, contribuindo para fortalecer as comunidades onde está presente e alinhando suas atividades ao propósito de gerar impactos duradouros e benefícios coletivos.

6.3.1. Projeto Alegria de Viver - Revelando Talentos

Iniciado em 2008, o Projeto Alegria de Viver busca promover bem-estar, saúde, educação e cultura para crianças, jovens e idosos, contribuindo para o desenvolvimento sociocultural nas regiões de

atuação da Copercampos. Com a participação de 04 municípios, o projeto apoia 12 entidades e beneficia 705 participantes. Em 2024, foram investidos R\$ 236.771,00, abrangendo diversas atividades.

Organização	Cidade	Atividade	Desde	Objetivo
 Centro de Convivência do Idoso	Campos Novos	Música e Canto	2009	Desenvolver atenção, memória e interação social.
 Budo do Judô Bushidô	Ituporanga	Judô	2015	Autocontrole, paciência e condicionamento físico.
 CTG Porteira Camponovense	Campos Novos	Invernada Artística	2017	Dança Invernada Artística. Resgate da cultura e socialização.
 ACADAV	Campos Novos	Pilates	2018	Equilíbrio, resistência e flexibilidade.
 Associação Lapidando Talentos	Campos Novos	Música/Canto	2022	Senso rítmico, memória e percepção musical.
 AMA	Campos Novos	Dançaterapia	2018	Melhora da qualidade de vida e redução da gravidade do TEA.
 AACC	Campos Novos	Jiu-jítsu	2020	Autoconfiança, defesa pessoal e bem-estar físico.
 AACC	Campos Novos	Futsal	2008	Trabalho em equipe, respeito às regras e habilidades sociais.
 Instituição de Acolhimento	Campos Novos	Música	2022	Criatividade, socialização e autoconhecimento.
 APAE	Campos Novos	Atividade Física/Esporte Adaptado (Bocha)	2018	Coordenação motora, força e cognição.
 Serv. de convivência e fortalecimento de vínculos	Campos Novos	Música	2024	Criatividade, socialização e autoconhecimento.
 Celeiro da Tradição	Campos Novos	Invernada Artística	2020	Dança Invernada Artística. Resgate da cultura e socialização.
 CTG Anita Garibaldi	Campos Novos	Invernada Artística	2022	Dança Invernada Artística. Resgate da cultura e socialização.

6.3.2. Programa Mais Gratidão



A Copercampos lançou o programa de reconhecimento "Mais Gratidão", destinado a homenagear funcionários com 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 e 45 anos de serviço. A iniciativa reconhece a dedicação e experiência que impulsionam o crescimento da cooperativa. Neste ano, foram homenageados 54 homens e 16 mulheres, totalizando 70 funcionários. O programa reforça a visão da Copercampos de que o desenvolvimento é uma jornada compartilhada, onde o sucesso é alcançado ao valorizar e integrar cada membro da equipe nessa trajetória conjunta.

6.3.3. Campanha do Agasalho 2024

Por meio da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), a Copercampos realizou a Campanha do Agasalho 2024. Em Campos Novos/SC, foram arrecadadas cerca de 2.000 peças de

roupas, que foram destinadas integralmente para as vítimas das enchentes no Rio Grande do Sul.

6.3.4. Arrecadação de Alimentos

Em 2024, foram realizadas duas campanhas de arrecadação de alimentos, com participação ativa da CIPA. A primeira arrecadou 3.000 kg de alimentos, destinados às vítimas das enchentes no Rio Grande do Sul. A segunda campanha resultou na coleta de 3.200 kg de alimentos, que foram doados a entidades municipais, contribuindo para o apoio às comunidades locais.



6.3.5. Doação de Sangue

Durante o ano, a CIPA organizou duas campanhas de Doação de Sangue presenciais, realizadas nos meses de junho e dezembro em parceria com o Hemosc Joaçaba. As ações contaram com a participação de 396 doadores, entre funcionários, associados, familiares e a comunidade de Campos Novos. Essas iniciativas beneficiaram 1.100 pessoas, contribuindo de maneira significativa para atender uma causa essencial à sociedade.

6.3.6 Conquistas e Certificações

6.3.6.1. Certificação de Responsabilidade Social 2024

A Copercampos recebeu o Certificado de Responsabilidade Social de Santa Catarina 2024, concedido pela Assembleia Legislativa do Estado de Santa Catarina (ALESC), nos termos da Lei Estadual nº 12.918/2004. Esse reconhecimento é atribuído anualmente a empresas e entidades que apresentam o Balanço Social referente ao exercício do ano anterior, destacando suas práticas de responsabilidade social e sustentabilidade. A premiação reforça o compromisso da Copercampos em promover iniciativas que impactem positivamente a sociedade, o meio ambiente e a economia local.



6.3.6.2. Certificação de Empresa Amiga do Programa Novos Caminhos

A Copercampos foi reconhecida como Empresa Amiga do Programa Novos Caminhos 2024 em 06 de novembro, por sua parceria com a iniciativa da FIESC e outras entidades. Desde 2022, a cooperativa promove oficinas de música para jovens

da Instituição de Acolhimento de Crianças e Adolescentes de Campos Novos, contribuindo para sua educação e autonomia. O programa atende jovens em instituições catarinenses, promovendo cidadania e inserção no mercado de trabalho.

07

AMBIENTAL

GRI 201-2 / 305-5

O pilar ambiental do ESG na Copercampos foca em mudanças climáticas, operações ecoeficientes e sustentabilidade na cadeia de valor, adotando ações que inspiram e geram reconhecimento no setor.

7.1. Mudanças Climáticas

7.2. Ações que Inspiram e Reconhecimento

7.3. Operações Ecoeficientes

7.4. Sustentabilidade na Cadeia de Valor

7.1. Mudanças Climáticas

GRI 201-2 / 305-5
Setorial 13-1 / 13-2

A Copercampos enfrenta desafios significativos decorrentes das mudanças climáticas, incluindo eventos climáticos extremos que comprometem a produção agrícola, a qualidade do solo e a biodiversidade, além de ameaçar a segurança alimentar. Os principais riscos incluem déficits hídricos, calor excessivo e chuvas intensas, que impactam negativamente a produtividade e a

qualidade dos produtos agrícolas, gerando prejuízos financeiros para associados e para a cooperativa.

Para mitigar esses efeitos, são adotadas técnicas de manejo sustentável, como o sistema de plantio direto e a cobertura do solo com culturas rentáveis ou plantas de cobertura, promovendo a resiliência e a sustentabilidade dos sistemas produtivos.



7.2. Ações que Inspiram e Reconhecimento

7.2.1. Bonificação de Sementes

Em 2024, a Copercampos realizou o evento de Bonificação de Sementes Carbono Neutro, destacando seu compromisso com a sustentabilidade ao neutralizar integralmente as emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) geradas. As emissões contabilizadas incluíram fontes como transportes, combustão estacionária,

energia e resíduos sólidos. Para compensar um total de 3,94 tCO₂e, a cooperativa adquiriu créditos de carbono, reafirmando sua responsabilidade ambiental e contribuindo para a mitigação dos impactos climáticos.



7.2.2. Certificação Reconhece Redução de Emissões de CO₂ pela Copercampos

A Copercampos obteve um certificado ambiental em reconhecimento à sua contribuição para a sustentabilidade, destacando-se pela redução da emissão de 34,7t de CO₂, resultado da adoção da prática de recapagem de pneus em suas operações. Esse impacto positivo reflete a diminuição da emissão de gases de efeito estufa, além da contribuição para a redução de resíduos ao evitar a compra de pneus novos.

EVITOU
34,7
tCO₂e

7.2.3. Copercampos distribui camisetas ecológicas e promove sustentabilidade no Projeto Alegria de Viver - Revelando Talentos



A Copercampos reforça seu compromisso com sustentabilidade ao distribuir camisetas ecológicas no projeto "Alegria de Viver - revelando Talentos". Produzidas com economia de recursos naturais, cada camiseta evita o consumo de 6,3 litros de água e 0,26 kW de energia. Além disso, o kit inclui sementes de árvores nativas, incentivando o reflorestamento. Até agora, foram plantadas mais de 1.300 árvores, com potencial de sequestrar cerca de 9,3 toneladas de carbono em 20 anos.

7.2.4. Posto Elétrico Copercampos

A Copercampos, em parceria com a Fundação CERTI, participou da implementação de uma operação-piloto voltada para o apoio à mobilidade elétrica. Essa iniciativa visa disponibilizar uma rede de eletropostos com serviço gratuito para os usuários de veículos elétricos. Ao todo, serão instalados 23 novos eletropostos, sendo cinco de recarga rápida e 18 de recarga semirrápida, cobrindo todas as regiões de Santa Catarina. Esses novos pontos de recarga irão somar-se aos sete eletropostos já existentes, formando uma rede de 30 unidades no estado.

Em 2021 foi realizada a instalação de um eletroposto no Posto de Combustíveis Copercampos, em Campos Novos. Este eletroposto, do tipo carga rápida, está disponível para uso gratuito, contribuindo para o desenvolvimento de soluções sustentáveis no estado e incentivando a adoção de veículos elétricos.

Em 2024, o serviço de eletropostos atendeu a 145 usuários, totalizando 3.360,36 kWh de energia consumida, o que resultou na redução da emissão de 2,7 toneladas de CO₂ equivalente.

145 USUÁRIOS
3.360
KWH

=

EVITANDO
2,7
tCO₂e



7.3. Operações Ecoeficientes

7.3.1. Materiais

GRI 301-1

Entre os materiais utilizados pela Copercampos, destacam-se as sacarias destinadas à fábrica de ração para aves, suínos e bovinos, além dos insumos do laboratório de sementes, como pacotes de sementes, rolo de plástico filme e papel para germinação. Em 2024, o consumo totalizou 347.690 unidades de sacarias, 11.520

pacotes de sementes, 60.000 folhas de papel para germinação e 2.000 metros de plástico filme. Dessa forma, a Copercampos está comprometida em buscar constantemente soluções inovadoras e sustentáveis para reduzir os impactos ambientais associados ao uso desses materiais.



7.3.2. Energia

GRI 302-1 / 302-3 a 302-5

A Copercampos tem como objetivo promover uma produção sustentável. Para isso, utiliza em suas unidades alternativas de geração de energia mais sustentáveis, como painéis solares e biodigestores. Essas medidas reduzem o consumo de energia elétrica da rede local e incentivam a reutilização de resíduos

provenientes de suas granjas. Em 2024, a cooperativa contou com 15 usinas solares, totalizando 6.300 painéis, que geraram 1.545 MWh/ano de energia, correspondendo a 7% do consumo total da cooperativa.



Com um consumo energético de 22.138,03 MWh, a produção da Copercampos alcançou uma eficiência aproximada de 0,0001 MWh/kg de ração e 0,04 MWh/leitão, demonstrando alinhamento com práticas sustentáveis. Essa eficiência é reforçada pelo uso de biodigestores, que reduzem 42% do consumo elétrico nas granjas, enquanto o biometano substitui 90% do uso de lenha e GLP nos sistemas de aquecimento.

Complementando essa gestão, integra o Mercado Livre de Energia, contratando 8.703 MWh em 2024, resultando em economia de R\$ 2,45 milhões. Essa estratégia destaca o compromisso com práticas de eficiência e sustentabilidade, reduzindo custos operacionais e garantindo previsibilidade no consumo energético.

Além disso, o consumo de combustível alcançou 4,9 milhões de litros, um aumento de 6,12% em comparação a 2023, devido à ampliação da frota para 146 veículos pesados e 96 veículos leves, um acréscimo de 11 veículos pesados e 7 leves. Esse incremento foi necessário para atender à expansão das operações da cooperativa. Para a secagem de grãos e sementes, são utilizadas cerca de 25.000 toneladas de madeira proveniente da silvicultura, destinadas à queima nos silos e fabricação de ração. Essa prática não apenas evita emissões de gases de efeito estufa de origem fóssil, mas também utiliza biomassa lenhosa, cujas emissões são consideradas biogênicas, com menor impacto ambiental em comparação às fontes fósseis e energia elétrica não renovável.

7.3.3. Água e Efluentes

GRI 303-1 a 303-5

Setorial 13-7

A água é um recurso essencial que sustenta tanto a produtividade agrícola quanto a criação de animais. Reconhecendo essa relação, a cooperativa incentiva a preservação e manutenção de Áreas de Preservação Permanente (APPs) e nascentes nas propriedades de seus associados. Considerando todas as unidades, o consumo total de água foi de 20,1 mil m³, obtido de fontes como poços artesianos, fornecimento do Serviço Municipal de Água e Esgoto e captação de água da chuva.

Esse consumo representa um aumento de 3,48% em relação ao registrado em 2023, que foi de 19,4 mil m³. Além disso, nas granjas de suínos, a cooperativa assegura o tratamento adequado e condições apropriadas para o descarte e reaproveitamento de efluentes. Os resíduos são monitorados por análises laboratoriais que garantem sua destinação em conformidade com a legislação vigente.

Quanto ao efluente gerado nos postos de combustíveis, a destinação segue a legislação vigente, seguindo o processo de licenciamento ambiental. Já os efluentes das demais unidades são descartados na rede pública de esgoto, em conformidade com as normas aplicáveis.

REALIZAÇÃO DE FERTIRRIGAÇÃO EM LAVOURAS



CONSUMO: 20.1 MIL M³
AUMENTO DE 3,48%



REUTILIZAÇÃO DA ÁGUA TRATADA PARA LAVAR VALAS.

7.3.4. Resíduos

GRI 306-1 a 306-5

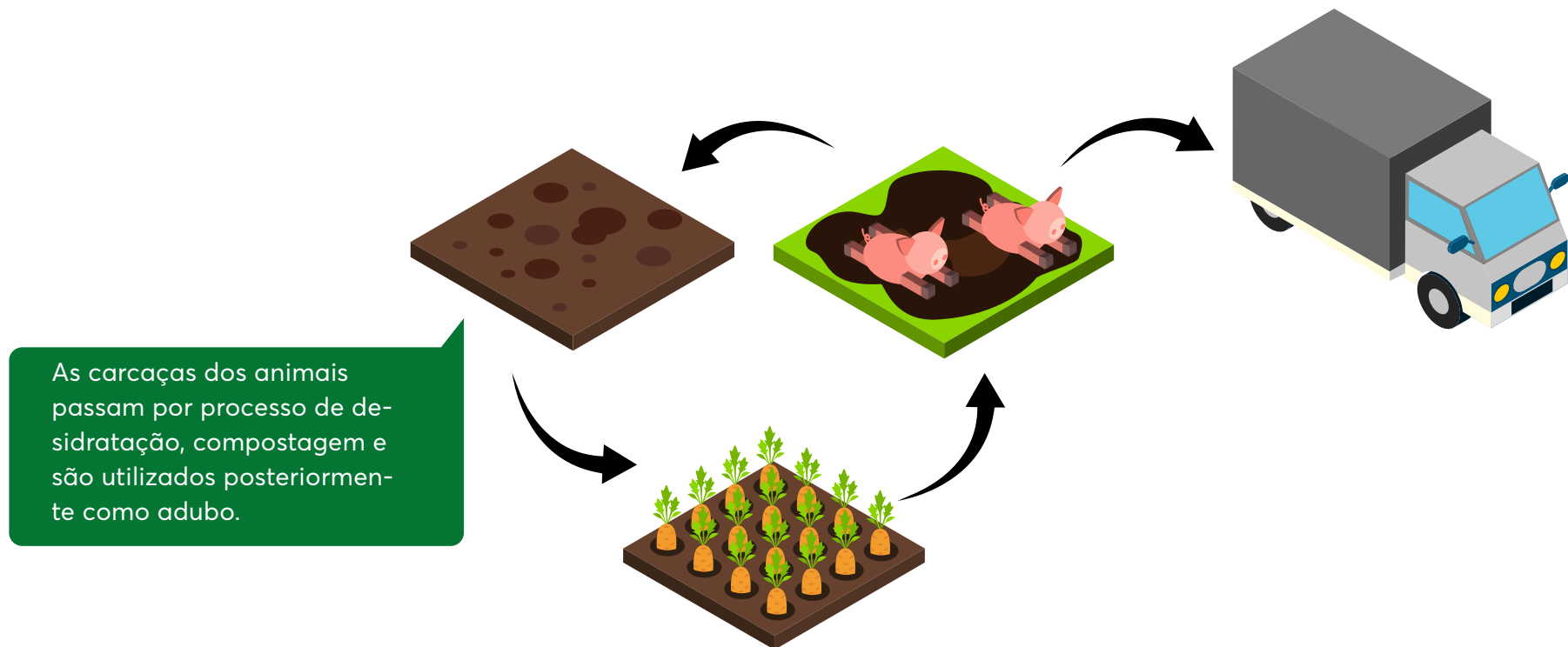
Setorial 13-8

No ano de 2024, a Copercampos contabilizou os resíduos sólidos gerados da seguinte forma:



Todos os resíduos sólidos domésticos produzidos pela cooperativa são direcionados para a coleta municipal, conforme a localização de cada unidade. Adicionalmente, os resíduos que possam gerar impactos ambientais ou à saúde são manuseados e descartados de acordo com as normativas vigentes e as orientações dos fabricantes. No que se refere às carcaças de animais, estas também

são tratadas de maneira adequada, passando por processos de desidratação e compostagem, sendo posteriormente utilizadas como adubo. Aqueles resíduos que não podem ser processados internamente são descartados de forma ambientalmente correta por empresas especializadas.



Resíduo	Destinação
Dejetos	Biodigestor
Resíduos Têxtil (uniformes)	Reutilizados
Embalagens de medicamentos, demais resíduos de saúde, produtos químicos e agrotóxicos	Armazenadas e encaminhadas conforme legislação
Estopas, filtros, embalagens de óleo lubrificante e óleo lubrificante queimado 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

7.3.5. Uso do Solo e de Agroquímicos

Setorial 13-5 / 13-6

Na Copercampos, reconhece-se que a gestão eficiente do solo é crucial não apenas para suas próprias áreas agrícolas, mas, especialmente, para os produtores rurais. O foco é aumentar a produtividade ao mesmo tempo em que se preservam os recursos naturais. Dessa forma, a cooperativa se dedica continuamente a promover inovações tecnológicas e técnicas que possam aprimorar os processos de seus associados.

A cooperativa implementa em suas áreas de produção própria e orienta seus associados, por meio de instruções técnicas, sobre a adoção de práticas de rotação de culturas, plantio direto e adubação verde. Além disso, em algumas localidades, aplica matéria orgânica, como dejetos animais, para assegurar a fertilidade e produtividade do solo a longo prazo.

Portanto, ao se falar do uso de agroquímicos, reconhece-se sua importância na proteção das culturas contra pragas e doenças, contribuindo para o aumento da produtividade agrícola. Nesse contexto, a cooperativa adere a diversas diretrizes voltadas ao manejo adequado de agroquímicos, abrangendo desde a seleção de produtos e a aplicação das doses recomendadas, até o monitoramento contínuo dos efeitos no solo e nas culturas.

Diante disso, em 2024, a Copercampos utilizou um total de 5.176,20 kg/L de defensivos agrícolas em seu Campo Demonstrativo, dos quais apenas 145 kg/L são classificados como altamente tóxicos. Essa abordagem demonstra o compromisso da cooperativa com práticas agrícolas responsáveis, buscando equilibrar a proteção das culturas com a minimização dos impactos ambientais.

7.4. Sustentabilidade na Cadeia de Valor

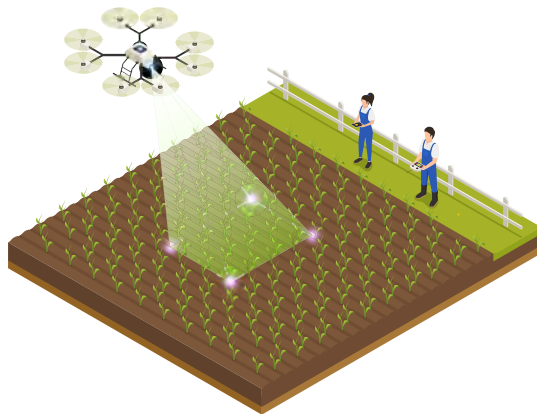
Em 2024, a Copercampos implementou o projeto de ESG em propriedades rurais de associados e em suas áreas próprias. Estruturado em três etapas, o projeto buscou promover melhorias contínuas e abordar desafios globais, priorizando a integração de práticas agrícolas sustentáveis às operações. Essa iniciativa

destacou a importância de equilibrar produtividade com responsabilidade ambiental, contribuindo para o desenvolvimento socioeconômico local e para a conservação dos recursos naturais. O projeto contou com três iniciativas:

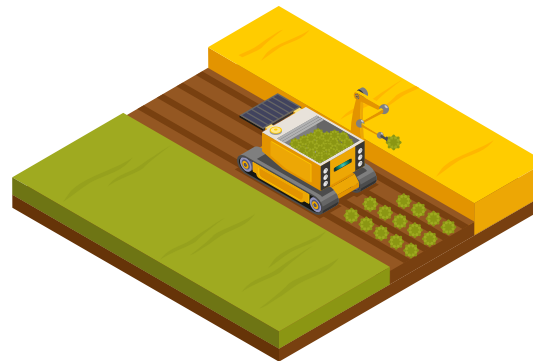
7.4.1. Mapeamento de Propriedades Rurais

O mapeamento de fazendas utilizando drones permitiu obter imagens de alta resolução, que geraram relatórios técnicos detalhados sobre os usos e cobertura do solo, adequação à

legislação ambiental e melhorias na gestão agrícola. Essa abordagem não só auxilia no cumprimento das normas legais, mas também otimiza a utilização de recursos naturais.



6.450 HA
MAPEADOS



3.282 HA
DE CULTURAS
ANUAIS



2.589 HA
DE VEGETAÇÃO
NATIVA

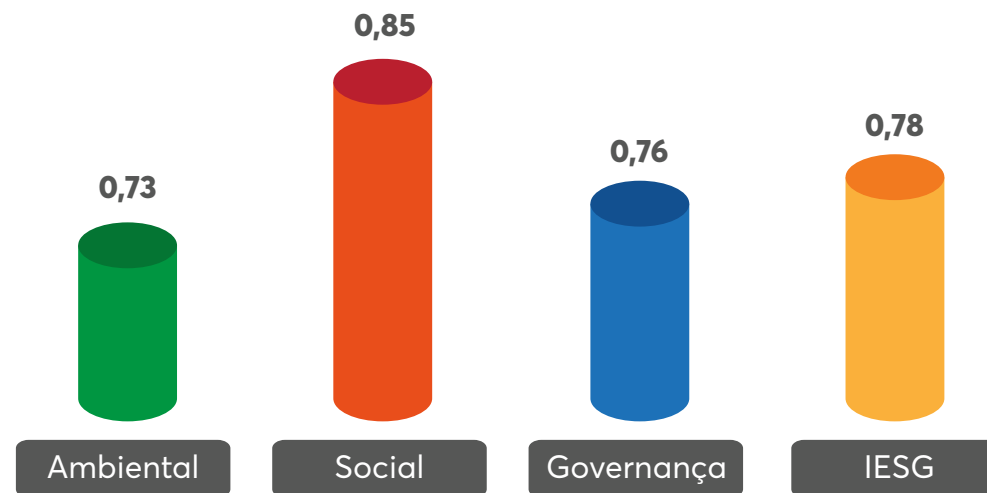
7.4.2. ESG Rural

A ferramenta de diagnóstico ESG foi implementada inicialmente em 9 propriedades rurais, sendo 7 de associados e 2 de propriedade da Copercampos, permitindo uma avaliação abrangente da situação atual. O diagnóstico foi realizado por meio de um questionário detalhado, que abrange os três eixos do ESG: ambiental, social e governança. A análise foi conduzida com base em um limiar de sustentabilidade que varia de 0 a 1, sendo consideradas adequadas pontuações superiores a 0,70. Por outro lado, valores abaixo desse índice indicam a necessidade de maior atenção e a implementação de melhorias, sendo 1,0 a nota máxima atribuída.

No que tange aos resultados obtidos nas propriedades avaliadas,

os seguintes índices foram alcançados: o eixo ambiental obteve uma média de 0,73, o eixo social apresentou uma média de 0,85, e o eixo de governança registrou uma média de 0,76. O índice ESG geral (IESG) ficou em 0,78, com destaque para o eixo social, que obteve a maior média entre as propriedades atendidas. Com base nesses resultados, foram elaborados planos de ação específicos, com o objetivo de aprimorar a eficiência operacional e alinhar as práticas das propriedades aos princípios ESG. Essa abordagem estruturada visa promover melhorias contínuas na sustentabilidade ambiental e social, ao mesmo tempo em que fortalece a governança nas propriedades.

Média do Índice ESG Rural



7.4.3. Balanço de Carbono

Essa solução permitiu mensurar o carbono emitido e retido tanto nas atividades agrícolas quanto em toda a propriedade rural. Os principais objetivos incluem aumentar a fertilidade do solo, ampliar a retenção de carbono, otimizar a eficiência produtiva e reduzir as

emissões associadas à agricultura. Esse equilíbrio de carbono é fundamental para mitigar os efeitos das mudanças climáticas e consolidar práticas agrícolas mais sustentáveis e resilientes.



08

SUMÁRIO GRI



Sumário GRI

Conteúdos Gerais			
NORMA GRI / SETORIAL	CONTEÚDO	PÁGINA DE REFERÊNCIA	RESPOSTA DIRETA / RAZÃO DA OMISSÃO
GRI 2: Organização e Práticas de Reporte	2-1: Detalhes organizacionais: a. nome legal (razão social); b. relatar sua natureza de propriedade e forma legal; c. informar a localização de sua sede; d. relatar seus países de operação.	06, 08, 09	
	2-2: Entidades incluídas no relatório de sustentabilidade da organização	04, 08, 09	
	2-3: Período de emissão, frequência e contato	04	
	2-4: Reformulações de informações	04	
	2-5: Verificação externa		Não houve verificação externa deste relatório, apenas dos dados financeiros.
GRI 2: Atividades e Trabalhadores	2-6: Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais	08, 17, 18	
	2-7: Empregados	10, 41, 42 e 43	
	2-8: Trabalhadores que não são empregados	10 e 41	
GRI 2: Governança	2-9: Estrutura e composição de governança	12 e 13	
	2-10: Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança	12	
	2-11: Presidente do mais alto órgão de governança	12	
	2-12: Papel do mais alto órgão de governança na fiscalização da gestão dos impactos	12	
	2-13: Delegação de responsabilidade pela gestão dos impactos	14	
	2-14: Papel do mais alto órgão de governança em relatórios de sustentabilidade	12	
	2-15: Conflitos de interesse	14	
	2-16: Comunicação de preocupações cruciais	15	
	2-17: Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	12	
	2-18: Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	12	
	2-19: Políticas de remuneração	41	
2-20: Processos para determinar a remuneração	41		
	2-21: Proporção da remuneração total anual		Proporção da remuneração total anual do indivíduo mais bem pago e a remuneração total anual média de todos os empregados: 5,15%; Proporção entre o aumento percentual na remuneração total anual do indivíduo mais bem pago e o aumento percentual médio na remuneração total anual de todos os empregados: 7,63%.

GRI 2: Estratégia, Políticas e Práticas	2-22: Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	03	
	2-23: Compromissos de política	14 a 16	
	2-24: Incorporação de compromissos de política na organização	14 e 15	
	2-25: Processos para remediar impactos negativos	14	
	2-26: Mecanismos para buscar conselhos e levantar preocupações	15	
GRI 2: Engajamento de Stakeholders	2-27: Conformidade com leis e regulamentos		Nenhum caso de não conformidade reportado no período de relato.
	2-28: Membro em associações	15	
	2-29: Abordagem para o engajamento das partes interessadas	15 e 21	
	2-30: Acordos de negociação coletiva	10 e 41	

Temas Materiais

NORMA GRI / SETORIAL	CONTEÚDO	PÁGINA DE REFERÊNCIA	RESPOSTA DIRETA / RAZÃO DA OMISSÃO
GRI 3: Temas Materiais	3-1: Processo de definição de temas materiais	21 e 22	
	3-2: Lista de temas materiais	22 a 28	
	3-3: Gestão dos Temas Materiais	23 a 28	

Série 200: Governança

NORMA GRI / SETORIAL	CONTEÚDO	PÁGINA DE REFERÊNCIA	RESPOSTA DIRETA / RAZÃO DA OMISSÃO
GRI 201: Desempenho Econômico	201-1: Valor econômico gerado e distribuído	34	
	201-2: Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	64	
	201-3: Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria		Não possui nenhum programa de aposentadoria.
	201-4: Apoio financeiro recebido do governo	37	
GRI 202: Presença no Mercado	202-1: Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	41	O salário não é calculado com base no salário mínimo e sim pelo normativo do sindicato.
	202-2: Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local		100% dos membros da diretoria são de Campos Novos/SC.
GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos	203-1: Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	35 e 36	
	203-2: Impactos econômicos indiretos significativos	35 e 36	
GRI 206: Concorrência Desleal	206-1: Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio		Nenhuma ação judicial no período de relato.

Série 400: Social

NORMA GRI / SETORIAL	CONTEÚDO	PÁGINA DE REFERÊNCIA	RESPOSTA DIRETA / RAZÃO DA OMISSÃO
GRI 401: Emprego	401-1: Novas contratações e rotatividade de empregados	43 e 44	
	401-2: Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	45	
	401-3: Licença maternidade/paternidade	46	
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho / Setorial: 13.19	403-1: Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	49 e 50	
	403-2: Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	49	
	403-3: Serviços de saúde do trabalho	50	
	403-4: Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	51	
	403-5: Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	51	
	403-6: Promoção da saúde do trabalhador	46	
	403-7: Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	51	
	403-8: Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	49	
	403-9: Acidentes de trabalho	50	
	403-10: Doenças profissionais	50	
GRI 404: Capacitação e Educação	404-1: Média de horas de capacitação por ano, por empregado	47	
	404-2: Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	47	
	404-3: Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	44	
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades / Setorial: 13.15, 13.20 e 13.21	405-1: Diversidade em órgãos de governança e empregados	41 a 44	
	405-2: Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens		Não há diferença salarial que utilize o gênero como critério. Salário definido por sindicato e categoria funcional.
GRI 406: Não Discriminação	406-1: Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	33	Nenhum caso reportado no período de relato.

GRI 408: Trabalho Infantil / Setorial: 13.17	408-1: Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil		Não houve nenhum caso relatado. Possuem uma cláusula em todos os contratos de prestação de serviços, onde a empresa contratada compromete-se a não utilizar mão de obra análoga à escravidão e trabalho infantil em todas as suas atividades.
GRI 409: Trabalho Forçado ao Análogo à Escravidão / Setorial: 13.16	409-1: Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo		Não houve nenhum caso relatado. Possuem uma cláusula em todos os contratos de prestação de serviços, onde a empresa contratada compromete-se a não utilizar mão de obra análoga à escravidão e trabalho infantil em todas as suas atividades.
GRI 413: Comunidades Locais / Setorial: 13.12	413-1: Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	58 a 61	
	413-2: Operações com impactos negativos significativos – reais e potenciais – nas comunidades locais		Não faz o controle de impactos negativos significativos nas comunidades locais.
GRI 416: Saúde e Segurança do Consumidor	416-2: Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviço		Nenhum caso reportado no período de relato.
GRI 417: Marketing e Rotulagem	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 informações 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 reportado no período de relato.
	417-3: Casos de não conformidade em relação a comunicação de marketing		Nenhum caso reportado no período de relato.
GRI 418: Privacidade do Cliente	418-1: Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes	39	
Setorial: 13.9	Segurança Alimentar		Não possui nenhum dado relacionado à Segurança Alimentar.
Setorial: 13.11	Saúde e Bem-estar Animal	19	

Série 300 - Ambiental

NORMA GRI / SETORIAL	CONTEÚDO	PÁGINA DE REFERÊNCIA	RESPOSTA DIRETA / RAZÃO DA OMISSÃO
GRI 301: Materiais	301-1: Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	68	
GRI 302: Energia	302-1: Consumo de energia dentro da organização	69	
	302-3: Intensidade energética	69	
	302-4: Redução do consumo de energia	69	
	302-5: Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços	69	
GRI 303: Água e Efluentes / Setorial: 13.7	303-1: Interações com a água como um recurso compartilhado	70	
	303-2: Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	70	
	303-3: Captação de água	70	
	303-4: Descarte de água	70	
	303-5: Consumo de água	70	
GRI 305: Emissões de GEE / Setorial: 13.1 e 13.2	305-1: Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)		Ainda não realiza a contabilização das emissões diretas.
	305-2: Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia		Ainda não realiza a contabilização das emissões indiretas (Escopo 2).
	305-3: Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)		Ainda não realiza a contabilização das emissões indiretas (Escopo 3).
	305-4: Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)		Como não faz a contabilização de emissões, também não calcula a intensidade de emissões de GEE.
	305-5: Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	65 a 67	
	305-6: Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio (SDO)		Não realiza a contabilização de emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio.
	305-7: Emissões de NOX, SOX e outras emissões atmosféricas significativas		Não realiza a contabilização de emissões de NOX, SOX e outras emissões atmosféricas significativas.
GRI 306: Resíduos / Setorial 13.8	306-1: Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	71, 72 e 73	
	306-2: Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	73	
	306-3: Resíduos gerados	71, 72 e 73	
	306-4: Resíduos não destinados para disposição final	72 e 73	
	306-5: Resíduos destinados para disposição final	72 e 73	
GRI 308: Avaliação Ambiental dos Fornecedores	308-1: Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais		Está realizando a implantação de novo sistema para selecionar novos fornecedores.
Setorial: 13.5	Saúde do Solo	73	
Setorial: 13.6	Uso de Agrotóxicos	73	

Créditos Institucionais

Gestão

Presidente – Luiz Carlos Chiocca
Vice-presidente - Cláudio Hartmann
Secretário - Sergio Antônio Mânica

Conselheiros de Administração

Adilson Zanette
Emanuelle Dallagnol de Almeida
Gilson José Weirich
José Antônio Chiochetta
Juvenil Moyses Dutra
Luiz Alfredo Ogliari

Conselho Fiscal

Ari Kruger
Artiander Becker Fagundes
Deni Rauf Tonial
Ivanor Loris Magoga
Jair Socolovski
Lourdes Maria Berwig

Diretores Executivos

Júlio Alberto Wickert
Laerte Izaías Thibes Júnior
Rosnei Alberto Soder

Gerencias

Administrativa – Alessandra A. Fagundes Sartor
Agroindustrial - Lúcio Marsal Rosa de Almeida
Comercial – Paulo Henrique Lopes

Controladoria – Rita Canuto
Financeiro – Ronei Luiz Fachin
Operacional – Ricardo Saurin
Industrial – Nelson Cruz
Sementes - Marcos Juvenal Fiori
Suprimentos – Cláudio Hartmann
Técnico/Insumos – Marcos Schlegel
Departamento Técnico – Fabrício Jardim Hennigen
Marketing – Maria Lucia Pauli

Expediente

Copercampos

Carine Laís Moreira Assistente de Qualidade
Carine Piroli - Analista Administrativo
Felipe Gotz - Analista de Comunicação
Karyne Ribeiro Antunes - Analista de Marketing
Luciane Maria Batista Antunes - Sup. de Treinamento e Desenvolvimento
Sarah Cristina Nhoato - Supervisora de Saúde Ocupacional
Shelini Pletsch - Analista de Recursos Humanos
Vanessa Marin Kettenhuber - Engenheira da Segurança do Trabalho

AKVO ESG

Diretor de Estratégia - Jean Budke
Diretor Técnico - Thomaz Tomazoni
Diretor de Logística - Adriano Ziger
Coord. de Sustentabilidade - Francine Cenzi de Ré
Analista de Sustentabilidade - Patricia Picoli
Analista de Sustentabilidade - Leticia Vendrame
Especialista ESG - Mariana de Oliveira Klein
Designer Gráfico - Francine Pilotto

