

USINA
SANTA FÉ

RELATÓRIO DE Sustentabilidade

SAFRA 23/24 - 24/25

MENSAGEM DA PRESIDÊNCIA [GRI 2-22]	03		
INTRODUÇÃO	04		
Processo de relato [GRI 2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-5]	4		
Materialidade [GRI 3-1, 3-2, 3-3]	6		
Cadeia de valor [GRI 2-6, 308-1, 308-2, 3-3]	8		
DESEMPENHO ECONÔMICO	11		
Eficiência operacional e estratégia de produção [GRI 201-1, 201-2]	11		
Apoio financeiro recebido do governo [GRI 201-4]	15		
GOVERNANÇA	16		
Estrutura de governança [GRI 2-9, 3-3]	16		
Mais alto órgão de governança [GRI 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 3-3]	19		
Aprimoramento contínuo e avaliação da governança [GRI 2-17, 2-18]	20		
Conflitos de interesse, preocupações cruciais e conformidade normativa [GRI 2-15, 2-16, 2-25, 2-26, 2-27, 3-3]	21		
Compromissos de política e sua incorporação [GRI 2-23, 2-24]	23		
Políticas de remuneração [GRI 2-19, 2-20, 2-21]	25		
Engajamento de stakeholders [GRI 2-28, 2-29, 2-30, 414-1, 414-2, 3-3]	25		
Liberdade sindical e negociação coletiva [GRI 2-30, 407-1, 414-2, 3-3; Tema Setorial 13.18]	26		
Não discriminação e igualdade de oportunidades [GRI 405-1, 405-2, 406-1; Tema Setorial 13.15]	27		
Concorrência leal e combate à corrupção [GRI 205, 206, 3-3; Temas Setoriais 13.25, 13.26]	28		
Prêmios e certificações	29		
SOCIAL	31		
Nossa gente [GRI 2-7, 2-8]	31		
Gestão de saúde e segurança do trabalho [GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-8]	34		
Participação e capacitação em saúde e segurança do trabalho [GRI 403-4, 403-5]	36		
Promoção da saúde e prevenção de impactos [GRI 403-6, 403-7]	37		
Acidentes de trabalho e doenças profissionais [GRI 403-9, 403-10]	39		
Gestão do conhecimento e desenvolvimento de pessoas [GRI 404-1; 404-2 Temas Setoriais 13.17,13.18]	40		
Desenvolvimento de lideranças: fortalecendo a cultura de gestão [GRI 404-1; 404-2 Temas Setoriais 13.17,13.18]	41		
Práticas empregatícias e dignidade no trabalho [GRI 414-2; Temas Setoriais 13.20, 13.21]	43		
Combate ao trabalho infantil, forçado ou análogo ao escravo [GRI 408, 409; Temas Setoriais 13.16, 13.17]	44		
Responsabilidade social: cuidado que transforma comunidades [GRI 413-1; Tema Setorial 13.12]	45		
Comunidades locais – Instituto de Desenvolvimento Social Itaquerê [GRI 202, 203, 204-1, 413, 3-3; Tema Setorial 13.12]	46		
AMBIENTAL	47		
Biodiversidade [GRI 304-1, 304-2, 304-3, 304-4, 3-3; Tema Setorial 13.4]	48		
Saúde do solo [Temas Setoriais 13.5, 13.6]	54		
Mudanças climáticas e energia [GRI 302-1, 302-3, 302-4, 305-1, 305-2, 305-4, 3-3]	57		
Águas e efluentes [GRI 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5]	61		
Resíduos [GRI 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 308-2, 3-3]	63		
CONSIDERAÇÕES FINAIS	67		
SUMÁRIO GRI	68		
FICHA TÉCNICA	77		



Palavra do Presidente

(2-22)



É com grande orgulho que apresentamos o Relatório de Sustentabilidade da Usina Santa Fé, um documento que reflete nosso compromisso com a transparência e compartilha os resultados de uma jornada pautada pela responsabilidade em todas as nossas operações. Para nós, a sustentabilidade não é apenas uma diretriz, mas o alicerce que garante a perenidade de nosso negócio e nossa contribuição positiva para a sociedade.

Acreditamos que o crescimento econômico no longo prazo só é possível a partir de uma boa gestão, orientada para o desenvolvimento sustentável. Nossa estratégia está firmemente ancorada nos pilares ESG (Ambiental, Social e de Governança), que orientam nossas decisões diárias, desde o manejo agrícola até as mais altas instâncias de nossa governança corporativa, sempre com o objetivo de gerar valor de forma ética e duradoura.

No campo ambiental, nosso compromisso se materializa em ações concretas que vão além das obrigações legais. A conquista da certificação Etanol Mais Verde e o reconhecimento consecutivo pelo Dia Nacional do Campo Límpo são exemplos do nosso empenho em adotar as melhores práticas do setor.

Essas certificações validam nossos esforços na conservação do solo

e da água, na proteção da fauna e da flora, e na correta destinação de resíduos, demonstrando que é possível aliar alta produtividade agrícola a um profundo respeito pelos recursos naturais.

No pilar social, temos a convicção de que nosso maior ativo são as pessoas. O reconhecimento como uma Companhia Great Place to Work (GPTW) é um marco que nos enche de orgulho, pois reflete a percepção de nossos próprios colaboradores sobre o ambiente de trabalho que construímos juntos. Investimos continuamente em seu desenvolvimento, oferecendo milhares de horas de capacitação e promovendo um espaço seguro e inclusivo.

Nosso legado social é exemplificado pelo Instituto de Desenvolvimento Social Itaquerê, que há mais de duas décadas transforma a vida de crianças e adolescentes em nossa comunidade, reforçando nosso papel como agentes de desenvolvimento regional.

Em governança, temos buscado um aprimoramento constante, evoluindo para uma estrutura cada vez mais profissional, transparente e participativa. A consolidação de comitês especializados, como os de Ética, Riscos e Pessoas, e a formalização de canais de diálogo são passos fundamentais para assegurar a integridade em nossas decisões e fortalecer a confiança junto aos nossos stakeholders. Acredi-

tamos que uma governança sólida é a base para a gestão eficaz de nossos impactos e para a perenidade de nossos negócios.

Os resultados que apresentamos neste relatório demonstram que estamos no caminho certo, mas também nos lembram que a jornada da sustentabilidade é um processo contínuo. Pesquisando junto a nossos stakeholders, foi ressaltada a importância de aprimorar a comunicação de nossas ações e de aprofundar nossos programas de desenvolvimento de carreira, desafios que abraçamos com entusiasmo para os próximos ciclos.

Cada página deste relatório detalha o empenho de uma equipe dedicada e comprometida com um futuro mais próspero e equilibrado. Convido você a explorar nosso trabalho e a conhecer em profundidade as ações que fazem da Usina Santa Fé uma Companhia que cultiva, produz e cresce com responsabilidade.

Desejamos uma ótima leitura!

Francisco Sylvio Malzoni Gavotti
Presidente da Usina Santa Fé

Introdução

(2-1, 2-2, 2-3)

Este é o segundo Relatório de Sustentabilidade da Usina Santa Fé, um documento que materializa nosso compromisso com a transparência e a gestão responsável. Elaborado com base nas normas da Global Reporting Initiative (GRI), este relatório apresenta nosso desempenho, desafios e estratégias relacionadas aos impactos econômicos, ambientais e sociais de nossas operações.

O objetivo deste documento é estabelecer um diálogo claro e contínuo com todos os nossos stakeholders, compartilhando as práticas que nos guiam na contribuição para o desenvolvimento sustentável. As informações aqui contidas refletem a performance da Companhia e servem como ferramentas para aprimorarmos continuamente nossa jornada ESG.

Processo de relato [GRI 2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-5]

O presente relatório detalha as atividades da Usina Santa Fé S.A., uma sociedade anônima fechada de capital privado, com sede na Estrada da Antiga Fazenda Itaquerê, S/N, Zona Rural, no município de Nova Europa, Estado de São Paulo. A Companhia, que opera exclusivamente no Brasil, possui uma estrutura acionária composta por cinco holdings, cada uma com 20% de participação societária: AFMSF Participações S.A, Cento e Um Participações S.A, HRJE Participações S.A, LHT Participações S.A e Zansugar Participações S.A.

O escopo deste documento abrange, além da Usina Santa Fé S.A., responsável pela atividade agroindustrial, a Agropecuária Nova Europa S.A., proprietária dos imóveis rurais do grupo. A abordagem de consolidação das informações confere maior enfoque à Usina Santa Fé S.A., por concentrar as operações e os principais impactos. No período de relato, não ocorreram fusões, aquisições ou alienações de entidades, e a abordagem de consolidação não envolve ajustes para participações minoritárias.





As informações apresentadas correspondem às safras 2023/2024 - 2024/2025, e a frequência de publicação será bianual, alinhada ao nosso exercício social e ciclo produtivo (ano-safra). Para perguntas ou esclarecimentos sobre o conteúdo deste documento, o contato pode ser feito através do e-mail: comitesustentabilidade@usinasantafe.com.br.

Neste ciclo de relato, não houve reformulações materiais nas metodologias ou no escopo das informações reportadas em períodos anteriores. As únicas alterações referem-se às atualizações na composição da Diretoria e do Conselho, decorrentes dos processos eleitorais ordinários previstos no Estatuto da Companhia. Por fim, a Companhia optou por não submeter o relatório a um processo de verificação por uma terceira parte independente nesta edição.

Materialidade

[GRI 3-1, 3-2, 3-3]

O processo de definição de temas materiais é um pré-requisito fundamental para a elaboração de um relatório de sustentabilidade com base nas normas GRI. Originário do contexto financeiro, o conceito de materialidade foi expandido para o universo da sustentabilidade, abrangendo os impactos econômicos, ambientais e sociais mais significativos de uma Companhia.

Para a Usina Santa Fé, este processo representa o ponto de partida para uma avaliação contínua de como nossas atividades afetam nossos stakeholders e o desenvolvimento sustentável.

A análise de materialidade da Companhia, realizada por uma consultoria externa, foi conduzida por meio de um processo qualitativo estruturado em **quatro etapas principais**, com foco na gestão dos temas identificados.

1

2

COMPREENSÃO DO CONTEXTO: a primeira etapa consistiu em uma análise aprofundada das atividades da Usina Santa Fé, seu modelo de negócios, estratégias, produtos, mercados atendidos e o contexto de sustentabilidade em que a Companhia está inserida.

IDENTIFICAÇÃO DOS IMPACTOS: em seguida, realizamos um amplo engajamento com nossos públicos de interesse para identificar os impactos reais e potenciais de nossas operações. Esta etapa envolveu:



10 entrevistas com stakeholders estratégicos internos e externos, incluindo Diretores, Gerentes, Associação de Fornecedores, fornecedores e instituições financeiras.



Aplicação de um questionário online que obteve 23 respostas de parceiros como Syngenta, Zanini Renk, SENAI, Citrosuco, entre outros.

As consultas revelaram a percepção dos stakeholders sobre temas críticos como os riscos climáticos, a importância da reputação para a perenidade do negócio, os desafios para atração e retenção de talentos e a necessidade de comunicar de forma mais transparente as robustas ações ambientais já praticadas pela Companhia.





3

4

AVALIAÇÃO DA IMPORTÂNCIA: cada impacto identificado foi avaliado quanto à sua significância. Os impactos negativos (reais e potenciais) foram medidos por sua severidade e probabilidade, enquanto os impactos positivos (reais e potenciais) foram avaliados por seu tamanho e escopo.

PRIORIZAÇÃO DOS TEMAS: os impactos foram priorizados com base em sua importância, classificados como prioritários e secundários, formando a lista de temas materiais da Companhia. Os resultados foram analisados e validados pelo mais alto órgão de governança da Usina Santa Fé, garantindo seu alinhamento com a estratégia da Companhia.

Esses temas materiais representam os impactos mais significativos da Usina Santa Fé e orientam o conteúdo apresentado neste relatório. Abaixo apresentamos os nossos temas prioritários, que foram objeto de reporte no presente relatório de sustentabilidade.

Temas Prioritários	Indicadores GRI	ODS Relacionados
Gestão da Cadeia de Fornecedores	2, 308, 414	  
Gestão da Inovação e Tecnologia	203, 302, 303, 305	   
Relacionamento com Produtores	2, 202, 203, 413	  
Ética e Integridade	2, 205, 206, 403, 407, 408, 409	  
Biodiversidade e Uso do Solo	304, 306	  

Cadeia de valor [GRI 2-6, 308-1, 308-2, 3-3]

A Usina Santa Fé atua no setor sucroenergético e bioenergético, com uma cadeia de valor integrada que abrange desde o cultivo da matéria-prima até a distribuição de seus produtos em mercados nacionais e internacionais. Com foco em sustentabilidade, eficiência operacional e rastreabilidade, nossas atividades são estruturadas para gerar valor de forma responsável em todas as etapas do processo produtivo.

Nossas principais atividades se concentram na produção de açúcar, etanol, energia elétrica e no cultivo de grãos. Cada produto atende a mercados específicos, com rigorosos padrões de qualidade e conformidade:



AÇÚCAR: produzimos o açúcar VHP (Very High Polarization), destinado integralmente ao mercado externo. Por meio de contratos com tradings internacionais de renome, como COFCO, Czarnikow, Enerfo e LDC, nosso produto chega a países como Marrocos, Argélia, Egito, China, Arábia Saudita, Indonésia, Índia, Nigéria e Malásia.



ETANOL: o etanol hidratado é comercializado majoritariamente no mercado nacional, abastecendo grandes distribuidoras de combustíveis, entre elas:

- | | |
|--|--|
| ○ Alesat Combustíveis S.A. | ○ Integração Combustíveis Ltda. |
| ○ Agile Logística e Distribuição de Combustíveis Ltda. | ○ Ipiranga Produtos de Petróleo S.A. |
| ○ All Distribuidora de Combustíveis EIRELI | ○ Petroquality Distribuidora de Combustíveis Ltda. |
| ○ Avant Combustíveis Ltda. | ○ Petrionate Distribuidora de Combustíveis S.A. |
| ○ Duvale Distribuidora de Petróleo e Álcool Ltda. | ○ Petrotorque JC Distribuidora de Combustíveis Ltda. |
| ○ Everest Distribuidora de Combustíveis Ltda. | ○ Petroworld Combustíveis S.A. |
| ○ Império Comércio de Petróleo | ○ Raízen Combustíveis S.A. |

O produto segue os rigorosos padrões da Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (ANP), com a qualidade garantida por análises laboratoriais periódicas em todas as etapas.





ENERGIA ELÉTRICA: a energia excedente, gerada a partir da biomassa do bagaço de cana, é exportada para a rede pública através da distribuidora local. Essa comercialização é realizada por intermédio de uma comercializadora habilitada pela Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL) e segue os critérios da Câmara de Comercialização de Energia Elétrica (CCEE), contribuindo para a diversificação da matriz energética brasileira com uma fonte limpa e renovável.

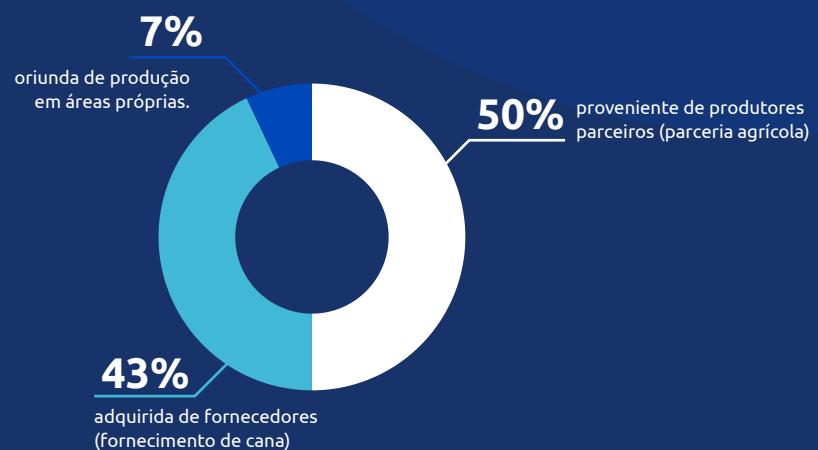


SOJA: cultivada em sistema de rotação com a cana-de-açúcar, uma prática que beneficia a saúde do solo, a soja é destinada ao mercado externo (na modalidade de venda para exportação equiparada – exportação indireta) e comercializada com cooperativas agrícolas.

Para garantir a excelência em todas as frentes, a Usina Santa Fé adota Boas Práticas Agrícolas e Industriais (BPA e BPF), realiza monitoramento ambiental contínuo e segue os critérios de certificações reconhecidas, como o RenovaBio, a ISO 9001, Halal e Kosher.

Nossa cadeia de suprimentos é composta por fornecedores estratégicos de cana-de-açúcar, além de parceiros para o fornecimento de insumos e serviços. A gestão de fornecedores é pautada pela busca de qualidade, conformidade e responsabilidade.

O fornecimento de matéria-prima é estruturado em um modelo híbrido e colaborativo. Na safra 2024/2025, a composição foi a seguinte:





A Companhia realiza uma avaliação periódica dos fornecedores considerados críticos para a produção, em conformidade com a norma ISO 9001:2015. Nas safras 2023/2024 e 2024/2025, alcançamos, respectivamente, uma pontuação de 73,5% e de 78% em termos de aproveitamento da cana-de-açúcar fornecida:

Aproveitamento por safras:

Safra 23/24

73,5%

Safra 24/25

78,0%

A etapa final de nossa cadeia de valor é composta por entidades downstream, que incluem os clientes e parceiros comerciais responsáveis pela distribuição e transformação de nossos produtos. Essas relações são fundamentais para levar a qualidade e a sustentabilidade da Usina Santa Fé aos consumidores finais. Nossos principais parceiros downstream são as tradings internacionais, as distribuidoras de combustíveis e parceiros comerciais de energia, que garantem que nossos produtos cheguem aos mercados de forma eficiente e responsável.

Desempenho Econômico

(2-1, 2-2, 2-3)

A trajetória recente de nossa Companhia tem sido marcada pela capacidade de adaptação às mudanças do mercado, pela resiliência frente às condições climáticas e pela busca constante de eficiência operacional e financeira. Os anos-safra 2023/2024 e 2024/2025 representaram um período de consolidação de estratégias iniciadas nos ciclos anteriores em sintonia com nosso compromisso de crescimento sustentável, responsabilidade social e governança corporativa.

Eficiência operacional e estratégia de produção [GRI 201-1, 201-2]

A Usina Santa Fé tem se destacado pela geração e distribuição consistente de valor econômico, beneficiando diferentes públicos de relacionamento, como governo, colaboradores, parceiros de negócios e a sociedade em geral. Esse compromisso reflete não apenas a solidez de nossas operações, mas também a responsabilidade em contribuir para o desenvolvimento sustentável das comunidades em que atuamos.

Em um cenário global em que as mudanças climáticas são um desafio presente, a transição para energias renováveis tornou-se um imperativo. Nesse contexto, a cana-de-açúcar consolidou-se como uma solução sustentável e economicamente viável, projetando o setor sucroenergético – que engloba açúcar, etanol e bioeletricidade – como protagonista nas discussões sobre o futuro da energia.



O mercado sucroenergético brasileiro é altamente sensível a variáveis externas, em especial às oscilações climáticas e aos preços internacionais de petróleo e açúcar. Nesse contexto, soubemos agir com agilidade e inteligência estratégica.

Nas safras 2023/2024 e 2024/2025, o aumento dos preços do petróleo alterou a relação de competitividade entre etanol e gasolina no mercado interno. Adicionalmente, o balanço global de açúcar apresentou déficits nas últimas safras, o que constitui ótimo suporte para manter os preços em patamares bastante remuneradores aos produtores, conjuntura esta que nos levou a privilegiar a produção e a exportação de açúcar. Essa decisão estratégica nos permitiu otimizar margens, ampliar receitas e consolidar nossa posição no mercado externo.

Por outro lado, em relação ao desempenho agrícola, vivemos uma dicotomia, com clima amplamente favorável durante a safra 2023/2024 (nível de precipitação dentro da média histórica e bem distribuído pelas áreas de cultivo, o que favoreceu amplamente o desempenho agrícola), em contraste às dificuldades climáticas (caracterizada por um período prolongado de seca) e de incidência de queimadas vividas durante a safra 2024/2025.

Importante destacar que estamos sempre atentos e preparados para lidar com riscos ambientais ligados às queimadas mantendo uma brigada de incêndio dedicada e treinada para controlar e mitigar tais eventos.

Ao compararmos o volume de cana processada na safra 2023/2024 com a 2022/2023, observamos um crescimento expressivo de 13% (recorde histórico de moagem registrado pela Usina Santa Fé nesta safra), fruto de um incremento de 21% no rendimento em toneladas de cana por hectare. Embora o Açúcar Total Recuperado (ATR) Médio tenha sofrido uma leve queda (0,6%), o desempenho foi bastante positivo com uma produção total em ATR 12,5% superior à da safra anterior. Com relação ao mix de produção, atingimos 52% durante a safra 2023/2024.

Já quando comparamos a safra 2024/2025 com a 2023/2024, observamos um decréscimo de 11% no volume de moagem em função das condições climáticas desfavoráveis abordadas acima. Com relação ao ATR, incremento de 2,2% com destaque para expansão do mix de Açúcar para 56%, em linha com nossa estratégia de maximizar receitas através dos melhores preços do Açúcar possíveis graças aos investimentos realizados em nossa unidade industrial e à decisão de migrar do Açúcar Branco para o Açúcar VHP.



Nossa disciplina na gestão econômico-financeira se apoia em um rigoroso controle orçamentário e de investimentos, constantemente validado por projeções econômico-financeiras de longo prazo. Essa abordagem nos assegura resiliência frente às oscilações inerentes ao setor de commodities e de energia e fortalece nossa posição no mercado financeiro junto a fornecedores e stakeholders.

Safra		SF 21/22	SF 22/23	SF 23/24	SF 24/25
Cana Processada	Tons	3.959.750	4.157.257	4.706.211	4.208.434
Área Colhida	Ha	56.716	56.376	52.666	56.747
Rendimento (TCH)	TCH	69,82	73,74	89,36	74,16
Produção Açúcar	Tons	255.816	270.897	311.251	305.633
Produção Etanol	M ³	165.470	160.600	176.600	149.796
Produção em Atr	Tons	535.715	556.781	618.208	563.804
Mix Açúcar	%	51%	53%	54%	58%
Mix Etanol	%	49%	47%	46%	42%

Nas safras 2023/2024 e 2024/2025, os resultados financeiros confirmaram a eficácia dessa gestão:

Safra	SF 21/22	SF 22/23	SF 23/24	SF 24/25
Receita Bruta	1.177,00	1.321,00	1.424,00	1.272,00
EBITDA Ajustado	532,00	647,00	656,00	620,00
Margem EBITDA	55%	53%	52%	53%
Patrimônio Líquido	85,67	116,83	207,31	252,64
Caixa e Aplicações	230,84	331,41	534,00	648,81
Dívida Líquida	531,00	542,00	523,00	581,00
Alavancagem (Dívida Líquida / EBITDA Ajustado)	1,00	0,84	0,80	0,94
Liquidez Corrente	0,88	1,12	1,68	2,04

RECEITA BRUTA: apresentou crescimento consistente nas últimas safras, impulsionado pelo aumento no volume de moagem e pelos preços favoráveis do açúcar no mercado externo.

EBITDA AJUSTADO E MARGEM EBITDA: entregamos um crescimento consistente do EBITDA nos últimos anos, o que demonstra nossa forte capacidade de geração de lucro operacional. As margens se mantiveram resilientes, mesmo diante do cenário climático adverso da safra 2024/2025.

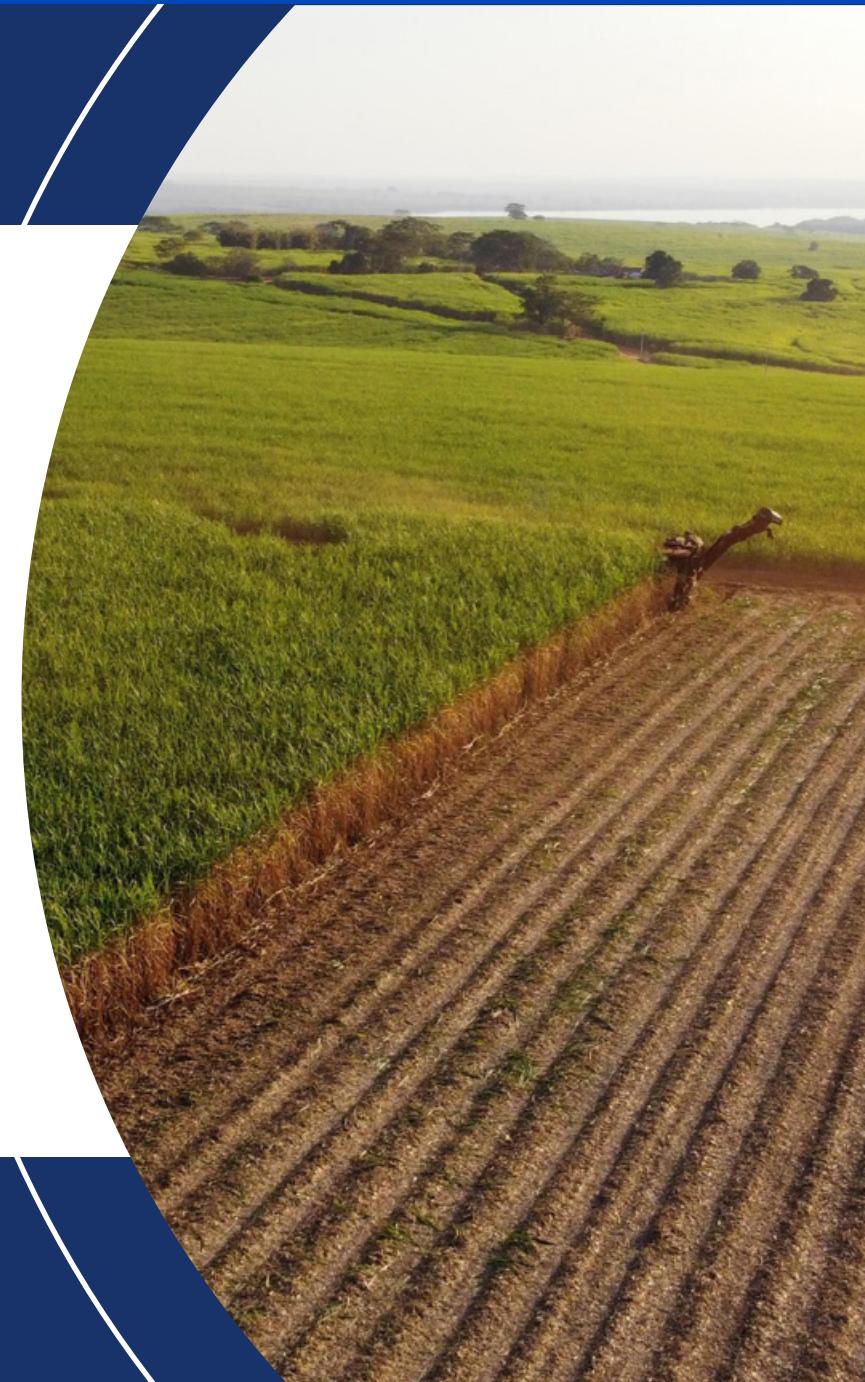
PATRIMÔNIO LÍQUIDO: aumento de 116% em relação à safra 2022/2023, evidenciando fortalecimento da base financeira.

CAIXA E APlicações: crescimento robusto de 96%, ampliando a liquidez e o suporte para novos investimentos.

DÍVIDA LÍQUIDA: demonstramos disciplina financeira ao manter a Dívida Líquida estável, em patamares consistentes com as últimas safras. Esse controle foi alcançado mesmo diante de um ciclo de investimentos que incluiu a renovação e o manejo de canaviais, a otimização do mix de produção de açúcar e a construção de um novo armazém de 105.000 toneladas.

ALAVANCAGEM: demonstramos uma trajetória de forte desalavancagem, reduzindo o indicador de 2,06x na safra 19/20 para 0,80x na safra 2023/2024. O patamar atual de 0,94x permanece saudável e demonstra resiliência, mesmo considerando os desafios climáticos enfrentados durante a safra 2024/2025.

LIQUIDEZ CORRENTE: a gestão eficiente do capital de giro resultou em uma melhoria contínua da Liquidez Corrente, que avançou de 0,88x (safra 21/22) para um sólido patamar de 2,04x (safra 2024/2025). Este indicador crescente evidencia a robustez financeira da companhia e sua confortável posição para honrar compromissos de curto prazo.





A Companhia vem demonstrando capacidade de gerar valor de forma consistente, com desempenho operacional sólido e eficiente. A evolução positiva do patrimônio e da posição de caixa reflete o fortalecimento da estrutura de capital e amplia a segurança financeira para sustentar novos investimentos. Mesmo diante de oscilações na dívida, a companhia mantém nível de alavancagem equilibrado, assegurando uma gestão responsável dos recursos. Além disso, a melhoria contínua nos indicadores de liquidez reforça a resiliência e a solidez necessárias para honrar compromissos e apoiar o crescimento sustentável de longo prazo.

Para financiar suas atividades operacionais e de investimento, a Companhia realizou sua primeira emissão de debêntures incentivadas de longo prazo. Os recursos serão direcionados à renovação, modernização e aumento da produtividade dos canaviais destinados à produção de etanol.

A emissão, estruturada e distribuída pelo Itaú BBA e Bocom BBM, ocorreu no início da safra 2024/2025 e tem prazo total de 88 meses. Esta captação de recursos reforça o compromisso da Usina Santa Fé com as melhores práticas ambientais, sociais e de governança (ESG).

A transparência segue como pilar fundamental: nossas demonstrações financeiras têm sido auditadas de forma trimestral por empresa independente desde 2004 e divulgadas em veículos oficiais de comunicação, garantindo credibilidade e isenção às informações reportadas.

Apoio financeiro recebido do governo [GRI 201-4]

Durante o período abordado neste relatório, a Usina Santa Fé não recebeu qualquer tipo de apoio financeiro de fontes governamentais. A Companhia opera com base em um modelo de negócio que prioriza a eficiência e a disciplina financeira. Nossa solidez financeira nos permite navegar pelas condições de mercado e financiar nosso crescimento de forma independente, garantindo estabilidade e previsibilidade para nossos stakeholders.

Governança

(2-1, 2-2, 2-3)

O compromisso da Usina Santa Fé com o desenvolvimento sustentável reflete-se diretamente na solidez de nossa governança corporativa. Acreditamos que a transparência na gestão e a integridade em todas as nossas relações são fundamentais não apenas para o sucesso do negócio, mas para gerar valor de forma consistente para nossos colaboradores, parceiros e sociedade.

Nossa estrutura de governança é a ferramenta que nos permite alinhar a estratégia empresarial aos nossos valores, garantindo que os impactos de nossa operação sejam gerenciados com responsabilidade e que nossas decisões contribuam positivamente para um futuro mais justo e equilibrado.

Nesse contexto, a governança da Companhia está alinhada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente o ODS 16 – Paz, Justiça e Instituições Eficazes, que incentiva práticas transparentes, éticas e responsáveis na gestão, ODS 17 – Parcerias e Meios de Implementação, ao promover a colaboração entre diferentes setores para alcançar metas sustentáveis, e ao ODS 9 – Indústria, Inovação e Infraestrutura, por meio da busca contínua por inovação e eficiência nas práticas e processos.

Estrutura de governança [GRI 2-9, 3-3]

A estrutura de governança da Usina Santa Fé é projetada para assegurar a transparência, a responsabilidade e o alinhamento estratégico em todas as suas operações. A arquitetura de gestão é composta pelos seguintes órgãos: Assembleia Geral de Acionistas, o principal espaço de decisão; Conselho Fiscal de caráter não permanente; Auditoria Independente; Conselho de Administração; e a Diretoria Executiva.





O Conselho de Administração conta com o suporte de quatro comitês de assessoramento para a supervisão dos impactos da Companhia: o Comitê de Pessoas, o Comitê de Riscos, o Comitê de Estratégia e Investimentos e o Comitê de Auditoria. Esses comitês atuam como a interface entre a Diretoria e o Conselho, aprofundando a análise de temas estratégicos e subsidiando as deliberações do mais alto órgão de governança. Adicionalmente, o Comitê Comercial Financeiro, vinculado diretamente ao Diretor Presidente, oferece apoio em temas correlatos ao Comitê de Riscos, apesar de não ser considerado um comitê de assessoramento do Conselho de Administração.

A operacionalização da governança é facilitada pela Secretaria de Governança, responsável por organizar as reuniões, gerenciar as pautas e garantir o fluxo de informações coeso entre os diferentes agentes, assegurando que as decisões sejam tomadas de forma bem informada.

A Diretoria Executiva é composta pelo Diretor Presidente e pelos Diretores Agrícola, Industrial, Financeiro e Administrativo Comercial, profissionais com alta capacitação técnica em suas respectivas áreas de atuação. No período de relato, as funções de Diretor Agrícola e Industrial eram segregadas, mas a partir de 31/03/2025 a Companhia unificou essas atribuições, passando a ter um Diretor Agroindustrial.

A Assembleia Geral de Acionistas é o órgão máximo da Companhia, responsável por eleger os membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, aprovar as políticas de sustentabilidade e de outras áreas (como comercial, tributária, marketing, recursos humanos, entre outras) e avaliar a gestão e as demonstrações financeiras.

O Conselho de Administração, por sua vez, orienta os negócios e o planejamento estratégico, fiscaliza a gestão da Diretoria Executiva e elege seus membros. As deliberações ocorrem em reuniões mensais, sendo as decisões tomadas por maioria de votos.

Os Comitês de Assessoramento são fóruns independentes e não deliberativos, compostos de forma diversificada para refletir competências técnicas e interesses dos stakeholders, nos quais há também representatividade de gênero e distribuição etária. A sua função é conduzir debates técnicos e aprofundados sobre temas complexos, fornecendo recomendações especializadas que fundamentam as decisões do Conselho de Administração. Suas principais atribuições são:



COMITÊ DE PESSOAS: orienta o planejamento estratégico da gestão de pessoas, acompanha planos de carreira de executivos-chave e propõe políticas de remuneração, além de zelar pelo aperfeiçoamento do Código de Ética e Conduta, assim como pela promoção de um ambiente de trabalho seguro e inclusivo.



COMITÊ DE RISCOS: assessoria o Conselho no gerenciamento de riscos e gerenciamento de capital, crédito, liquidez e mercado, analisando operações financeiras, acompanhando a precificação de produtos e performance comercial e monitorando a aderência à Política de Riscos da Companhia, assim como coordenando a elaboração de planos de ação para mitigação de eventuais riscos identificados, com o suporte de consultoria externa independente.



COMITÊ DE ESTRATÉGIA E INVESTIMENTOS: colabora na elaboração do planejamento estratégico, avaliando propostas de investimento, inovação e novos negócios, e acompanha a execução de projetos para garantir a gestão eficaz dos recursos.



COMITÊ DE AUDITORIA: coordenado por um Conselheiro independente, analisa as demonstrações financeiras, monitora a atuação dos auditores externos, observada sua independência, e avalia os controles internos para garantir a conformidade legal e ética da Companhia.

A auditoria externa desempenha papel essencial no fortalecimento da governança e da transparência na operação, atuando de forma independente e agregando valor ao sistema de controles internos, garantindo que seus relatórios financeiros representem fidedignamente a realidade econômico-financeira da Companhia.



Mais alto órgão de governança [GRI 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 3-3]

O mais alto órgão de governança da nossa Companhia é o Conselho de Administração, cuja atuação é fundamental para a orientação estratégica e a supervisão da gestão da Companhia.

A nomeação e a seleção dos membros do Conselho de Administração seguem as diretrizes do Estatuto Social da Companhia. O Conselho pode ser composto por cinco a oito membros, acionistas ou não, que são eleitos pela Assembleia Geral para mandatos de três anos, com possibilidade de reeleição. Atualmente, o Conselho é formado por sete membros, dos quais dois são independentes, o que reforça o compromisso com uma supervisão imparcial.

O processo de indicação busca formar um colegiado com diversidade de experiências e competências. Os critérios de seleção priorizam não apenas o conhecimento técnico e as qualificações relevantes para a atividade empresarial, mas também um profundo entendimento da história e da realidade da Companhia. Essa mesma busca por pluralidade de perspectivas se aplica à composição de seus comitês, que podem incluir administradores, colaboradores e consultorias especializadas para enriquecer os debates.

Para garantir a isenção nas decisões estratégicas, os conselheiros não exercem função executiva na Companhia, assegurando uma clara separação entre as responsabilidades de supervisão e gestão e prevenindo potenciais conflitos de interesse.

O Conselho de Administração desempenha um papel central na definição e no acompanhamento da estratégia de sustentabilidade da Companhia. É de sua competência desenvolver, aprovar e atualizar a missão, a visão e os valores, incluindo as ações e os objetivos relacionados ao desenvolvimento sustentável.

A supervisão da gestão dos impactos na economia, no meio ambiente e nas pessoas é uma responsabilidade direta do Conselho, que fiscaliza os atos da Diretoria e supervisiona os processos de devida diligência da Companhia. Essa responsabilidade é delegada de forma estruturada aos comitês de assessoramento.

Cada comitê é coordenado por um conselheiro e conta com a participação de diretores, gerentes e coordenadores das áreas pertinentes. Dessa forma, os altos executivos e outros funcionários-chave estão diretamente envolvidos na gestão dos impactos. A comunicação entre a Diretoria, os comitês e o Conselho é contínua e dinâmica, permitindo que a gestão dos impactos seja acompanhada em tempo real.

Os relatórios formais sobre o desempenho e os desafios socioambientais e econômicos são apresentados nas reuniões mensais dos comitês, e posteriormente discutidos pelo Conselho de Administração, garantindo que o mais alto órgão de governança esteja sempre informado para a tomada de decisões estratégicas.



Aprimoramento contínuo e avaliação da governança [GRI 2-17, 2-18]

A eficácia da nossa governança se apoia no desenvolvimento constante de nossos líderes e em processos consistentes de avaliação. A Companhia entende que a capacitação da alta gestão sobre temas de sustentabilidade e as melhores práticas de mercado é essencial para uma tomada de decisão estratégica e responsável.

A cultura de aprendizado contínuo é incentivada pelo Presidente do Conselho de Administração, que estimula a participação dos conselheiros em cursos, eventos e seminários sobre Governança Corporativa e desenvolvimento sustentável. Além da capacitação externa, a Companhia promove um ambiente de diálogo aberto para o compartilhamento de conhecimentos técnicos e experiências entre os próprios membros do Conselho.

Para ampliar a difusão de conhecimento, os conselheiros têm a faculdade de participar como ouvintes das reuniões dos comitês dos quais não fazem parte. Esse mecanismo proporciona uma visão mais ampla sobre os desafios e estratégias de diferentes áreas, enriquecendo os debates e fortalecendo as decisões colegiadas. O Presidente do Conselho também atua como um difusor de conhecimento, compartilhando a experiência adquirida em décadas de atuação na Companhia e em sua participação como Conselheiro do Conselho Superior do Agronegócio (COSAG), vinculado à Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP).

A Usina Santa Fé reconhece a avaliação de desempenho do Conselho de Administração como uma prática de grande relevância para a supervisão eficaz da gestão dos impactos na economia, no meio ambiente e nas pessoas.



Conflitos de interesse, preocupações cruciais e conformidade normativa [GRI 2-15, 2-16, 2-25, 2-26, 2-27, 3-3]

A manutenção de um ambiente corporativo ético e transparente é um pilar fundamental para a Usina Santa Fé. A Companhia previne e mitiga conflitos de interesse, evitando a tomada de decisão por pessoas que possuam algum tipo de interesse pessoal nos assuntos objeto de decisão.

A Companhia entende que um conflito de interesse ocorre quando os interesses particulares de colaboradores, diretores, conselheiros, acionistas ou prestadores de serviços interferem ou concordem com os interesses da Companhia. Tais situações, sejam elas reais ou potenciais, são fortemente desestimuladas e devem ser imediatamente reportadas, pois podem configurar uma infração ao nosso Código de Ética e Conduta.

Qualquer discussão sobre conflito de interesses é encaminhada para apreciação do Comitê de Ética, que analisa a situação e determina as medidas necessárias para assegurar a integridade das operações da Usina Santa Fé. Indivíduos envolvidos em atos que caracterizem conflito de interesses estão sujeitos a ações disciplinares, que podem incluir processos de responsabilidade civil ou criminal.

Um tratamento especial é dado às transações com Partes Relacionadas. Todas as operações dessa natureza são submetidas a uma análise criteriosa pelo Comitê de Auditoria, conforme relatórios trimestrais, e pela Auditoria Externa, com a divulgação detalhada em relatórios semestrais, garantindo total transparência para os stakeholders.

Além de todo o cuidado para evitar conflitos de interesse, a comunicação de preocupações cruciais em geral e a busca por reparação de impactos negativos são garantidas por meio de uma estrutura de governança acessível e de canais de diálogo abertos – como telefone, e-mail e WhatsApp, conjuntamente com o canal de denúncias formal. A Companhia entende que a escuta ativa de seus stakeholders é essencial para a melhoria contínua e a gestão responsável de suas atividades.

No ano safra 2025/2026 será adotada uma plataforma externa segura e independente para o canal de denúncias, no intuito de formalizar ainda mais as formas de escuta ativa e de proporcionar um ambiente seguro de trabalho. Essa mudança tem um propósito claro: reforçar o compromisso da Usina Santa Fé com a integridade, a transparência e o respeito às pessoas.



Canais de diálogo



TELEFONES

16 33879900

16 997563733 • Responsabilidade social

16 997417205 • Ambulância



E-MAIL

rh@usinasantafe.com.br



WhatsApp:

16 99961-7542 • RH



CANAL DE DENÚNCIAS FORMAL

Telefone: 16 997954538

E-mail: denuncia@usinasantafe.com.br

A comunicação formal de preocupações segue a estrutura hierárquica funcional da Companhia, permitindo que questões sensíveis sejam identificadas e tratadas nos níveis operacionais e táticos antes de serem escaladas para as alçadas competentes. Os comitês do Conselho de Administração funcionam como as principais vias de acesso aos órgãos de governança mais elevados, e a interação fluida entre Conselho, Diretoria e comitês assegura que a gestão de impactos seja analisada em tempo real.

Como mencionado, para além da estrutura formal, a Usina Santa Fé mantém canais abertos, como telefone, e-mail e WhatsApp, para que colaboradores, terceiros e a comunidade possam relatar qualquer tipo de queixa. Em 2023, a fim de fortalecer esse processo, a Companhia implantou um canal de denúncias formal, dedicado a receber relatos sobre atos que possam infringir as diretrizes de conduta ética. Este canal assegura a confidencialidade das informações e a imparcialidade em seu recebimento e análise. Visando aprimorar ainda mais a isenção do processo, em 2025 foi iniciado o processo de terceirização do canal de denúncias, com previsão de término no mesmo ano.

Todas as queixas relatadas são rigorosamente apuradas: os envolvidos são acionados, um plano de ação é implementado e um relatório é elaborado para analisar a eficácia das medidas corretivas. Casos relatados e/ou percebidos não formalizados pelo canal de denúncia são averiguados e tratados pelos gestores diretos, com o apoio do departamento de Recursos Humanos sempre que necessário.





Adicionalmente, os colaboradores dispõem de canais abertos (e-mail, telefone, WhatsApp) para buscar aconselhamento sobre a implementação das políticas da Companhia e apresentar preocupações relativas à conduta empresarial, com a garantia de que seus questionamentos podem ser levados à Coordenação, à Gerência e à Direção. As Políticas e Procedimentos de Recursos Humanos estão sempre disponíveis para consulta no website da Companhia.

O compromisso com a conformidade legal e regulatória é um princípio basilar da Usina Santa Fé. A Companhia entende que atuar em conformidade não é apenas uma obrigação, mas um reflexo de sua integridade e de seu respeito para com a sociedade e o meio ambiente.

A estratégia da Companhia é proativa, centrada na implementação de robustos processos que assegurem a adequação a todas as normas técnicas e legais aplicáveis. Para garantir a aderência às normas regulamentadoras, o departamento de Segurança do Trabalho adota um conjunto abrangente de procedimentos e políticas. A gestão de riscos é fundamentada em ferramentas como a Análise Preliminar de Risco, Permissões de Trabalho e a Matriz de Risco, complementadas por inspeções de segurança e checklists periódicos de máquinas e equipamentos.

A saúde do colaborador é priorizada por meio da gestão de exames médicos ocupacionais, ergonomia e pelo rigoroso acompanhamento dos programas (PGR, PGRTR e PCMSO), com o suporte da CIPA e da CIPATR. Para fortalecer a cultura de prevenção, a Companhia promove o Diálogo Diário de Segurança, realiza a análise e investigação de acidentes e incidentes, e desenvolve programas estratégicos como o "Zero Acidente" e o "Santa Fé Mais Segura", que visa ampliar as ações de segurança com a implantação do teste de etilômetro (bafômetro). O compromisso se estende ainda à sua cadeia de valor, com a elaboração e entrega de uma cartilha de orientações de segurança para os fornecedores de cana-de-açúcar.

Gracias a essa abordagem diligente e preventiva, durante o período de relato, a Usina Santa Fé não registrou casos de não conformidade com leis e regulamentos, não tendo sido alvo de multas ou sanções não monetárias.

Compromissos de política e sua incorporação [GRI 2-23, 2-24]

A Usina Santa Fé formaliza seu compromisso com uma conduta empresarial responsável por meio de políticas e diretrizes claras, que orientam todas as suas atividades e relações de negócios. Esses instrumentos asseguram a aderência da Companhia aos mais altos padrões de ética, ao respeito aos direitos humanos e à conformidade legal, refletindo os valores da Companhia.

O principal instrumento que norteia nossa conduta é o Código de Ética e Conduta, um documento que estabelece os princípios-chave para um ambiente de negócio sustentável, com transparência e honestidade. O Código formaliza o compromisso da Companhia com o respeito aos direitos humanos em todas as suas atividades e relações, promovendo o tratamento igualitário entre os colaboradores e a não tolerância a qualquer forma de assédio ou discriminação.

Sua aplicabilidade se estende a todos os níveis da Companhia, incluindo acionistas, diretores e colaboradores, e também rege as relações com clientes, fornecedores e demais parceiros. Para estender nosso compromisso ético a toda a nossa cadeia de valor, a observância ao Código é frequentemente incluída como obrigação contratual para terceiros.

Além do Código, a Política Geral de Privacidade e Proteção de Dados estabelece as bases para a atuação da Companhia em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), assegurando uma cultura de respeito e segurança no tratamento de informações. Outras políticas específicas, como as detalhadas no Manual de Recursos Humanos, são desenvolvidas e gerenciadas pelos departamentos técnicos responsáveis. Todos os compromissos de política são aprovados pelo mais alto nível de governança da Usina Santa Fé.

A efetividade de nossos compromissos depende de sua plena incorporação na cultura e nas rotinas da Companhia. Para isso, a Usina Santa Fé adota uma abordagem estruturada de comunicação por meio de painéis instalados pela empresa, do uso da mídia digital e de e-mails corporativos, além da realização de treinamentos padronizados que garantem que nossas diretrizes sejam compreendidas e praticadas por todos.

Todos os novos colaboradores são apresentados ao Código de Ética e Conduta e às principais políticas de Recursos Humanos e Segurança do Trabalho durante o programa de integração. A partir daí, a responsabilidade pela implementação e pelo treinamento contínuo é delegada aos gestores de cada departamento, que asseguram a aplicação das diretrizes em suas respectivas equipes. Essa abordagem em cascata garante que os compromissos da alta gestão sejam efetivamente disseminados e aplicados em todos os níveis da Companhia.

Para garantir o acesso contínuo e transparente a essas diretrizes, o Código de Ética e Conduta, o Manual de Recursos Humanos e as demais políticas estão permanentemente disponíveis no portal do colaborador.





Políticas de remuneração [GRI 2-19, 2-20, 2-21]

As políticas de remuneração da Usina Santa Fé são ferramentas estratégicas para atrair, motivar e reter talentos, alinhando os interesses dos nossos líderes e colaboradores aos objetivos de longo prazo da Companhia.

A estrutura de remuneração para os altos executivos da Companhia combina componentes fixos e variáveis, e sua remuneração variável é diretamente atrelada à performance operacional, econômica e financeira da Companhia no exercício em questão e aprovação realizada anualmente pelo Conselho de Administração. A gestão dos impactos econômicos, ambientais e sociais é uma premissa fundamental de atuação dos altos executivos e gestores, razão pela qual a remuneração variável pode estar atrelada a indicadores que, de forma expressa ou intrínseca, endereçam questões relacionadas ao desempenho sustentável da Companhia.

Em conformidade com a legislação brasileira (Lei nº 14.611/2023), a Companhia publica semestralmente seu Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens, que pode ser acessado em nosso site. Este documento reforça publicamente nosso empenho na promoção da inclusão, da diversidade e da igualdade de oportunidades em todos os níveis da Companhia.

Engajamento de stakeholders [GRI 2-28, 2-29, 2-30, 414-1, 414-2, 3-3]

A Usina Santa Fé acredita que o diálogo contínuo e transparente com seus públicos de interesse (stakeholders) é a base para a construção de relações de confiança e para o desenvolvimento sustentável do negócio. Nossa abordagem de engajamento busca compreender as expectativas e preocupações de cada grupo, integrando-as à nossa estratégia e tomada de decisão.

A estrutura de comitês e as reuniões periódicas do Conselho de Administração são os principais fóruns para o compartilhamento de informações estratégicas, garantindo o alinhamento e a supervisão eficaz das atividades da Companhia.

O relacionamento com stakeholders externos, como fornecedores, clientes e a comunidade, é conduzido pelos departamentos que interagem diretamente com eles, assegurando uma comunicação especializada e próxima da realidade de cada grupo.

Para fortalecer ainda mais a comunicação interna, a Companhia mantém desde 2011 uma Comissão de Diálogo Interno ativa nas áreas Agrícola, Industrial e Administrativa. Essa comissão é um canal fundamental para o diálogo entre colaboradores e gestão, contribuindo para um ambiente organizacional baseado no respeito e na participação mútua.

A Usina Santa Fé reconhece a importância da colaboração para o avanço do setor sucroenergético. A Companhia participa ativamente de associações e fóruns relevantes para o agronegócio, como o Grupo de Estudos em Recursos Humanos na Agroindústria (GERHAI); o Grupo de Estudos de Remuneração (Gruper); a União da Indústria de Cana-de-Açúcar e Bioenergia (UNICA); a Biocana; o DataAgro; o Grupo Fitotécnico do IAC, entre outros. Assim, contribui com debates e alinhando suas práticas às melhores referências do mercado, sempre com foco em promover o desenvolvimento sustentável em toda a cadeia de valor.

Liberdade sindical e negociação coletiva [GRI 2-30, 407-1, 414-2, 3-3; Tema Setorial 13.18]

A liberdade sindical e o direito à negociação coletiva são bases fundamentais das relações de trabalho justas e éticas. Nossa compromisso com esses direitos é um reflexo direto dos valores de respeito e dignidade que orientam a gestão de pessoas em todas as nossas operações.

Como demonstração prática desse compromisso, 100% dos nossos colaboradores estão cobertos por acordos de negociação coletiva, estabelecidos com os sindicatos representativos de suas respectivas categorias profissionais. A Companhia valoriza o diálogo com as entidades sindicais e adota uma postura de escuta ativa, visando a construção conjunta de soluções para um ambiente de trabalho seguro, produtivo e equitativo.

Nosso Código de Ética e Conduta estende esses princípios a toda a nossa cadeia de valor, estabelecendo as diretrizes que devem ser observadas por fornecedores e parceiros. O documento reforça que as violações aos direitos dos trabalhadores são inaceitáveis e sujeitas a medidas disciplinares, que podem incluir a rescisão de contratos e o encerramento de relações comerciais.

A Companhia não possui negócios com fornecedores que violem esses direitos, daí a importância de fortalecer continuamente nossas práticas de avaliação da cadeia de suprimentos e do compromisso de aprimorar nossos mecanismos de monitoramento para garantir que essas empresas contratadas compartilhem dos mesmos valores de respeito às práticas trabalhistas.





Não discriminação e igualdade de oportunidades [GRI 405-1, 405-2, 406-1; Tema Setorial 13.15]

A Usina Santa Fé tem o compromisso de promover um ambiente de trabalho inclusivo, diverso e livre de qualquer tipo de discriminação. Nossos valores e políticas refletem a crença de que a pluralidade de perfis e a igualdade de oportunidades são fundamentais para o desenvolvimento de nossos colaboradores e para a sustentabilidade do nosso negócio.

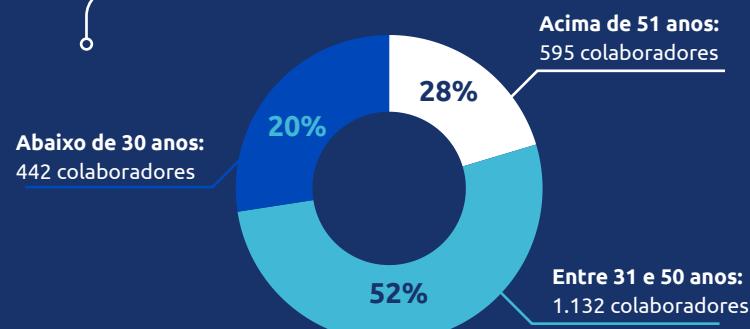
A busca por uma representação diversa se reflete em nossos órgãos de governança e em todo o nosso quadro funcional. Em 31 de março de 2025, a composição de nossa alta gestão demonstra avanços significativos nesse sentido:

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO:
Composto por sete membros, dos quais quatro são mulheres (57%). Em relação à faixa etária, um conselheiro tem entre 30 e 50 anos e seis estão acima de 50 anos.

DIRETORIA EXECUTIVA:
Formada por quatro diretores, todos com idade entre 30 e 50 anos.



Essa diversidade também é observada em nosso quadro geral de colaboradores. Com base em um total de **2.169** funcionários, a distribuição por faixa etária é a seguinte:



A Usina Santa Fé atua para garantir a equidade salarial entre gêneros para cada categoria funcional. Em linha com este compromisso e em conformidade com a legislação brasileira, tal qual mencionado anteriormente, a Companhia publica seu Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens, reafirmando publicamente seu empenho na promoção da igualdade de oportunidades.

Nosso compromisso com um ambiente de trabalho respeitoso é formalizado no Código de Ética e Conduta, que é amplamente divulgado e se aplica a todos os colaboradores, diretores e parceiros. O documento estabelece diretrizes claras contra qualquer forma de discriminação e é a base de nossa cultura de respeito.

Para assegurar que esses princípios sejam cumpridos, mantemos um canal de denúncias formal, confidencial e acessível a todos. Durante o período de relato, não houve nenhum caso de discriminação registrado.

Concorrência leal e combate à corrupção [GRI 205-1, 205-2, 205-3, 206-1 e 3-3; Temas Setoriais 13.25, 13.26]

A Companhia conduz seus negócios com base nos mais altos padrões de integridade, legalidade e transparência. Nossa compromisso é com a adoção de medidas de combate a todas as formas de corrupção e a promoção da concorrência leal, em linha com a legislação vigente e com os princípios éticos que norteiam nossa atuação.

Acreditamos que a concorrência leal é essencial para o desenvolvimento de mercados eficientes e para o crescimento sustentável do setor. A Companhia atua em estrita conformidade com as leis antitruste e antimonopólio. Durante o período de relato, não houve registro de ações judiciais, movidas contra a Companhia por práticas de concorrência desleal.

A Companhia também adota uma política de tolerância zero com a corrupção, diretriz formalizada no Código de Ética e Conduta, que estabelece os padrões de comportamento para todos os colaboradores, diretores e conselheiros, acionistas e prestadores de serviços, além de orientar nosso relacionamento com parceiros de negócios.

Para assegurar a aplicação desses princípios, contamos com um Comitê de Ética, composto por Diretores e Gerentes dos departamentos de Recursos Humanos e Jurídico. É competência do Comitê examinar denúncias de violações ao Código, promover sua constante atualização e avaliar a ocorrência de conflitos éticos, determinando as ações corretivas e disciplinares cabíveis.

A comunicação e a capacitação sobre nossas políticas de combate à corrupção são realizadas de forma contínua, garantindo que todos os níveis hierárquicos compreendam e apliquem nossas diretrizes. Graças a essa estrutura robusta de prevenção e controle, no período de relato não foram registrados casos confirmados de corrupção, não havendo, portanto, demissões, sanções disciplinares ou rescisões de contrato com parceiros de negócio por este motivo.

Prêmios e certificações

O compromisso da Usina Santa Fé com a excelência em suas práticas de gestão, sustentabilidade e valorização de pessoas é validado por importantes reconhecimentos do mercado e de instituições setoriais. As certificações e premiações recebidas refletem a seriedade de nossa governança e nosso empenho contínuo em superar os padrões de qualidade em todas as nossas operações.

Certificação ISO 9001:2015



Nossa Companhia possui a certificação ISO 9001:2015, um padrão internacional para Sistemas de Gestão da Qualidade, concedida pela Bureau Veritas Certification. A norma estabelece procedimentos e indicadores para toda a Companhia, garantindo uma gestão mais transparente e profissionalizada. O primeiro ciclo de certificação teve início na safra 2022/2023, com auditorias anuais de manutenção. Essa conquista está diretamente atrelada ao nosso planejamento estratégico, que visa a expansão da marca, o ganho de novos mercados e a valorização de nossos produtos.

Certificação Halal



Desde 2018, possuímos a certificação Halal, concedida pela FAMBRAS. Com ciclos de três anos e auditorias anuais, este selo garante que nossos produtos e processos seguem as boas práticas de fabricação e estão em conformidade com os princípios da jurisprudência islâmica (Shariah). A certificação é essencial para atender às exigências de importantes mercados internacionais.

Desempenho Econômico

Governança

Social

Ambiental

Sumário GRI

RenovaBio



Como parte da Política Nacional de Biocombustíveis (Lei nº 13.576/2017), somos certificados pelo programa RenovaBio, atestado pela certificadora BENRI. O programa fomenta a descarbonização da matriz energética por meio da emissão de Créditos de Descarbonização (CBIOs) por produtores de biocombustíveis eficientes. Em 16 de fevereiro de 2023, obtivemos a recertificação com um volume elegível de matéria-prima de 98,11%.

Na safra 2024/2025, emitimos 178.285 CBIOs, dos quais 100% foram comercializados, reforçando nosso papel na transição para uma economia de baixo carbono.



Certificação Kosher

Desde 2019, a Usina Santa Fé mantém a certificação Kosher, outorgada pela B.K.A., com auditorias anuais de recertificação. O reconhecimento confirma que nossos insumos, maquinário e todo o processo produtivo seguem as rigorosas leis que regem a alimentação judaica (Kashrut), o que nos permite atender a mercados com essa exigência específica.

Selo Great Place to Work (GPTW)



Em novembro de 2024, a Usina Santa Fé foi orgulhosamente certificada com o selo Great Place to Work (GPTW), um reconhecimento que nos posiciona como um excelente lugar para se trabalhar. A certificação, que possui renovação bienal, é concedida com base na percepção dos próprios colaboradores, que avaliam a Companhia em cinco dimensões fundamentais: credibilidade, respeito, imparcialidade, orgulho e camaradagem. Este selo demonstra ao mercado nosso compromisso em colocar as pessoas no centro da estratégia, o que se reflete positivamente na atração e retenção de talentos, no engajamento das equipes e nos resultados do negócio.

Homenagem - Dia Nacional do Campo Límpo



Pelo segundo ano consecutivo (2023 e 2024), fomos homenageados pelo Instituto Nacional de Processamento de Embalagens Vazias (inpEV) por nossa atuação no Dia Nacional do Campo Límpo. Este reconhecimento anual é resultado de nossa adesão às normas do sistema e da correta destinação das embalagens vazias de defensivos agrícolas. Essa prática gera benefícios ambientais significativos, protegendo o solo e a água, além de assegurar nosso cumprimento da legislação e o compromisso com a responsabilidade socioambiental junto aos produtores rurais.

Certificação Etanol Mais Verde



Reforçando nosso compromisso com a agenda ambiental, em 2025 conquistamos a renovação da certificação Etanol Mais Verde, concedida pela Secretaria do Meio Ambiente, Infraestrutura e Logística (SEMIL) do Estado de São Paulo. Renovado anualmente, este selo reconhece o alinhamento da Companhia às mais rigorosas diretrizes de sustentabilidade do setor sucroenergético. Para sua obtenção, cumprimos critérios como a eliminação da queima da cana, a conformidade com o Código Florestal, a conservação do solo, o reuso da água, a proteção da fauna e a prevenção de incêndios, práticas que geram benefícios diretos ao meio ambiente. Desde 2007, mantemos essa certificação, somando 18 anos de compromisso contínuo com a sustentabilidade.

Prêmio de Produtividade Agrícola – Grupo IDEA



Na safra 2023/2024, a Usina Santa Fé foi reconhecida com o Prêmio Usinas Campeãs de Produtividade Agrícola, uma iniciativa do Grupo IDEA e do Centro de Tecnologia Canavieira (CTC). A premiação é concedida às empresas que obtêm o maior Índice IDEA de produtividade em sua região, analisando indicadores como o TCH (toneladas de cana por hectare), o teor de ATR da cana própria e a idade média dos canaviais. Este reconhecimento destaca nosso excelente desempenho operacional, o investimento em novas tecnologias e a busca contínua pelo aumento da produtividade e competitividade no setor sucroenergético.

Social

O capital humano e o desenvolvimento das comunidades onde atuamos são a essência do nosso compromisso com a sustentabilidade. Acreditamos que o sucesso duradouro de nossas operações está diretamente ligado à nossa capacidade de gerar impactos positivos para as pessoas.

Nesta seção, detalhamos nossas iniciativas e nosso desempenho em frentes cruciais como a valorização da nossa gente, a promoção da saúde e segurança, o fomento à dignidade laboral e o nosso engajamento com o desenvolvimento local. Cada programa e política aqui descritos refletem nossa convicção de que prosperar significa, acima de tudo, cuidar.

As iniciativas sociais da Usina Santa Fé, conectam-se aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 3 – Saúde e Bem-Estar, pela promoção de ambientes seguros e saudáveis, ODS 4 – Educação de Qualidade, por meio de programas de capacitação e desenvolvimento profissional, ODS 5 – Igualdade de Gênero, ao fomentar a equidade e a diversidade nas relações de trabalho, ODS 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico, ao garantir condições laborais justas e oportunidades de geração de renda e ODS 10 – Redução das Desigualdades, ao promover inclusão social e econômica. Esses compromissos orientam nossas políticas e ações, reafirmando que o desenvolvimento sustentável passa, essencialmente, pelo cuidado com as pessoas.

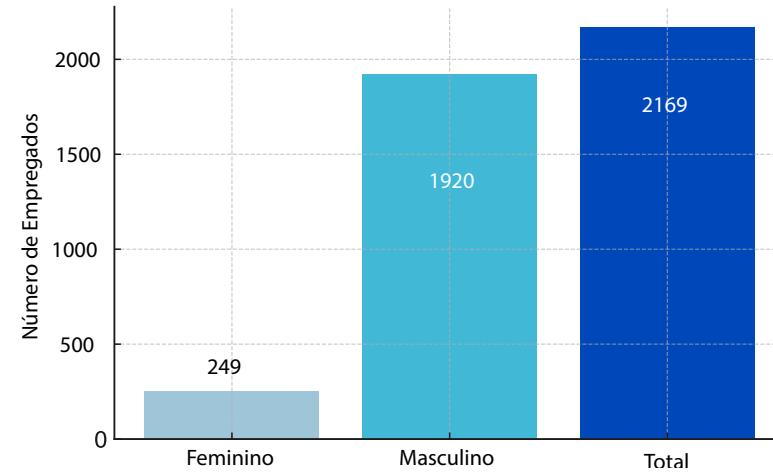
Nossa gente [GRI 2-7, 2-8]

A força que move nossa Companhia é composta por milhares de pessoas, entre colaboradores diretos e parceiros de negócio. Entendemos que oferecer um ambiente de trabalho seguro, com oportunidades de desenvolvimento e relações pautadas pelo respeito, é nossa principal responsabilidade social. Os indicadores a seguir apresentam um panorama de nossa equipe, detalhando sua composição e as práticas que adotamos para gerir nosso capital humano de forma ética e transparente.

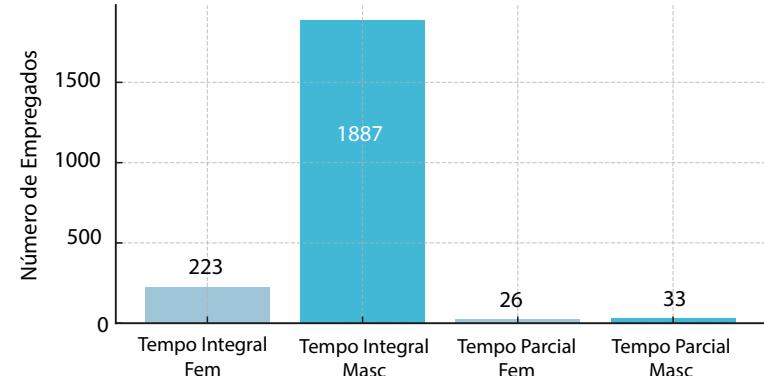




Total de Empregados por Gênero



Regime de Trabalho



Total Integral: 2110

Total Parcial: 59

Trabalhadores que não são empregados



Ao final da safra, em 25 de março de 2025, nossa equipe era composta por 2.169 colaboradores. Um dos pilares da nossa gestão de pessoas é a constância, refletida no fato de que 100% do nosso quadro é formado por empregados com contrato permanente.

A grande maioria (2.110 pessoas) atua em regime de tempo integral, enquanto 59 colaboradores possuem jornada de período parcial. É importante ressaltar que a Companhia não adota contratos sem garantia de carga horária.

Toda a nossa força de trabalho está concentrada na região Sudeste do Brasil, especificamente no estado de São Paulo, distribuída entre as cidades de Nova Europa, Ibitinga, Tabatinga, Gavião Peixoto, Araraquara e Itápolis. Em termos de gênero, nossa equipe é composta por 249 mulheres (11,5%) e 1.920 homens (88,5%).

Além de nossa equipe direta, contamos com o apoio fundamental de 442 trabalhadores não empregados, cujo trabalho é controlado pela Companhia. Este grupo é formado por 439 profissionais terceirizados — majoritariamente homens (96,4%) — que atuam em atividades especializadas de manutenção industrial, serviços agrícolas (como pulverização aérea e transporte) e suporte administrativo, como no refeitório. Contamos também com 3 estagiários em nossa área administrativa.

Todos esses parceiros de negócios, contratados por projetos com tempo determinado, estão integralmente cobertos pelo nosso sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho.

As informações apresentadas sobre nossa força de trabalho são compiladas a partir de relatórios do nosso Sistema de Gestão Integrada (SGI) e referem-se ao quadro de pessoal ao término do período de relato.





Gestão de saúde e segurança do trabalho [GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-8, 3-3]

A saúde, a segurança e o bem-estar de nossos colaboradores e parceiros são um valor inegociável e uma prioridade máxima em todas as nossas operações. Nosso compromisso é ir além da conformidade legal, promovendo uma cultura de prevenção ativa, na qual cada trabalhador é parte essencial da construção de um ambiente de trabalho seguro e saudável.

A Companhia possui um robusto sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho, implementado com base na legislação brasileira, em especial a Portaria do Ministério do Trabalho nº 3.214/1978 e suas Normas Regulamentadoras (NRs) aplicáveis.

A estrutura do sistema é formalizada em documentos essenciais como o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR - NR 01) e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO - NR 07). Estes programas detalham os riscos por função, as medidas de controle, os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) necessários e a gestão da saúde por meio de exames preventivos.

A elaboração, execução e o monitoramento desses programas são de responsabilidade do nosso Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), composto por profissionais contratados em regime CLT, conforme a NR 04.

É com orgulho que reportamos que 100% de nossos 2.169 colaboradores e 439 trabalhadores terceiros e estagiários, cujo trabalho é controlado pela Companhia, estão cobertos por este sistema de gestão, que é submetido a auditorias internas para garantir sua eficácia contínua.

A prevenção de acidentes começa com a identificação proativa dos perigos. A Usina Santa Fé realiza um levantamento detalhado das áreas e atividades classificadas como perigosas, que são constantemente monitoradas pela equipe de segurança do trabalho.

A participação dos trabalhadores é um pilar central em nossa estratégia. Incentivamos que todos relatem perigos e situações de risco por meio de diversos canais, como o disque denúncia, a comunicação direta com gestores, os Diálogos Diários de Segurança (DDS) e as reuniões com a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA) e a CIPA-TR (Rural).

A Usina Santa Fé assegura e incentiva a todos os colaboradores o Direito de Recusa, permitindo que qualquer trabalhador interrompa uma tarefa caso identifique um risco grave e iminente à sua saúde ou segurança. A situação é imediatamente avaliada pela equipe técnica, e a atividade só é retomada após o risco ser controlado, garantindo a proteção do trabalhador contra qualquer tipo de represália. Adicionalmente, todos os incidentes e quase acidentes são rigorosamente investigados para identificar a causa raiz e implementar ações corretivas, promovendo a melhoria contínua do sistema.

Para garantir o bem-estar e o cuidado com a saúde, a Companhia oferece uma estrutura completa de serviços médicos. Mantemos um ambulatório na cidade de Nova Europa, que presta atendimento ocupacional e clínico a todos os trabalhadores, sem custo. Em nossa planta industrial, dispomos de uma sala de emergência que funciona 24 horas por dia, com técnicas de enfermagem e motoristas socorristas de plantão, além de duas ambulâncias para transporte e atendimento a emergências.

Para os trabalhadores terceirizados, a Companhia garante os primeiros socorros e o encaminhamento para a rede pública de saúde, em conjunto com o responsável da empresa contratada.





Participação e capacitação em saúde e segurança do trabalho [GRI 403-4, 403-5, 3-3]

Acreditamos que uma cultura de segurança robusta é construída sobre dois pilares essenciais: a participação ativa dos trabalhadores e sua capacitação contínua. Por isso, mantemos múltiplos canais de diálogo e investimos em programas de treinamento que capacitam nossas equipes a identificar, mitigar e eliminar riscos no ambiente de trabalho.

A participação dos trabalhadores é incentivada por meio de diversos canais formais e informais, que garantem que suas sugestões, dúvidas e preocupações sejam ouvidas e consideradas no desenvolvimento do sistema de gestão. Esses mecanismos se aplicam tanto aos colaboradores diretos quanto aos terceiros que atuam sob o controle da Companhia, e incluem:



DIÁLOGOS DIÁRIOS DE SEGURANÇA (DDS) E SAFETY TOURS: ferramentas de rotina que promovem a conscientização e a inspeção diária das condições de trabalho.



COMISSÕES INTERNAS (CIPA E CIPATR): com reuniões mensais, estas comissões, previstas nas Normas Regulamentadoras 05 e 31, são fóruns fundamentais para a representação dos trabalhadores e a discussão de melhorias.



GRUPO DE TRABALHO “ZERO ACIDENTE”: uma iniciativa estratégica que reúne quinzenalmente colaboradores de todas as áreas da Companhia para propor melhorias e desenvolver estratégias focadas na eliminação de acidentes.



GRUPO DE TRABALHO DE ERGONOMIA: equipe multiprofissional que avalia as condições ergonômicas e implementa melhorias nos postos de trabalho, sempre com o feedback dos próprios colaboradores.

A capacitação em Saúde e Segurança do Trabalho (SST) é um dos pilares da cultura de prevenção da Usina Santa Fé. Em um ambiente industrial dinâmico e desafiador, o desenvolvimento contínuo de competências é essencial para garantir a integridade física e mental dos colaboradores. Ao investir em treinamentos específicos e atualizados, a empresa assegura que seus profissionais estejam preparados para atuar com responsabilidade, atenção e conhecimento técnico, contribuindo diretamente para a redução de riscos, a promoção de ambientes seguros e o fortalecimento do cuidado com a vida.

Para garantir a qualidade da formação, a Companhia desenvolve multiplicadores internos, principalmente entre os profissionais do SESMT, que são habilitados para ministrar treinamentos normativos (NR 5, 6, 10, 18, 20, 31, 33 e 35). Todos os treinamentos são oferecidos gratuitamente e realizados durante o horário de trabalho.

As necessidades de treinamentos normativos são identificadas no momento da contratação, com base nos requisitos legais de cada função. Nenhum colaborador inicia suas atividades sem antes passar pela integração de novos colaboradores (em que conhecem as diretrizes da Companhia, Código de Ética e Conduta e orientação de Recursos Humanos), pela integração de segurança e pela capacitação específica exigida para seu cargo.

O controle da capacitação é rigoroso: os registros são armazenados em nosso Sistema de Gestão Integrada (SGI), e a conclusão dos cursos normativos é identificada por meio de um crachá específico. Com isso, antes de iniciar qualquer atividade de risco, os gestores devem preencher uma Permissão de Trabalho (PT), que exige a verificação deste crachá, assegurando que apenas pessoal qualificado execute a tarefa. Essa mesma exigência de capacitação e avaliação de proficiência se aplica aos trabalhadores terceirizados.

Promoção da saúde e prevenção de impactos [GRI 403-6, 403-7, 3-3]

Na Usina Santa Fé, a gestão de saúde e segurança transcende a simples prevenção de acidentes de trabalho, abrangendo um compromisso integral com o bem-estar e a promoção da saúde de todos os nossos colaboradores e parceiros. Nossa abordagem combina uma cultura de segurança proativa, investimentos contínuos em tecnologia e a oferta de serviços de saúde que vão além das necessidades ocupacionais.

Nosso sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho, que cobre 100% dos nossos colaboradores, é fundamentado na prevenção. A identificação de perigos e a avaliação de riscos são processos contínuos, conduzidos pelas lideranças em conjunto com os profissionais de SST.



Para riscos de alta criticidade, a Matriz de Avaliação e Liberação de Atividades e a Permissão de Trabalho (PT) são ferramentas obrigatórias, garantindo que todas as medidas de controle sejam aplicadas antes do início das atividades.

Para fortalecer ainda mais nossa cultura, criamos o Grupo de Trabalho Zero Acidente, composto por gestores de diversas áreas que se reúnem quinzenalmente para desenvolver estratégias e programas de prevenção, como a iniciativa "Santa Fé mais segura".

Além disso, investimos continuamente na modernização de máquinas agrícolas e na automação de processos industriais, uma medida estratégica que reduz significativamente a exposição dos trabalhadores a riscos, melhorando o bem-estar, o conforto e a produtividade.

Além da prevenção de acidentes, a Companhia se dedica a promover a saúde integral de seus colaboradores. Oferecemos assistência médica clínica gratuita em nosso ambulatório em Nova Europa, além de uma sala de emergência 24 horas na planta industrial, equipada para primeiros socorros e atendimento a acidentes, com suporte de ambulâncias. Todos os colaboradores também têm a opção de aderir a um plano de saúde da Unimed, parcialmente custeado pela Companhia.

Nossos programas de prevenção são conduzidos pela equipe de Medicina do Trabalho e abordam importantes riscos à saúde não relacionados diretamente ao trabalho:



CONTROLE DE DOENÇAS CRÔNICAS: Realizamos o monitoramento de hiperlipidemia (colesterol e triglicerídeos) e diabetes por meio dos exames periódicos, oferecendo tratamento e encaminhamento quando necessário.

PREVENÇÃO DE CÂNCER: desenvolvemos um programa de mapeamento para detecção precoce de câncer de próstata para homens acima de 45 anos e realizamos campanhas de conscientização sobre o câncer de mama durante o Outubro Rosa.

PREVENÇÃO DE GRIPE: anualmente, oferecemos a vacinação contra a gripe gratuitamente a todos os colaboradores, visando a melhoria da qualidade de vida e a redução do absenteísmo.

Para os trabalhadores terceirizados, a Companhia garante o atendimento emergencial e o encaminhamento ao sistema de saúde público, assegurando o cuidado imediato em qualquer ocorrência.

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

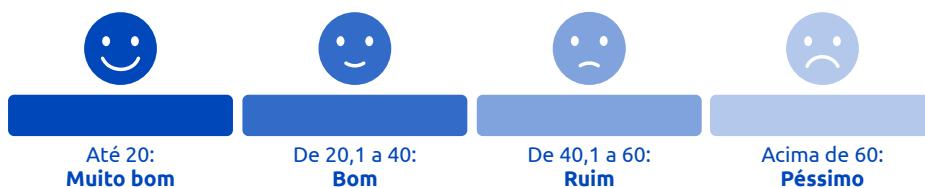
[GRI 403-9, 403-10, 3-3]

Os indicadores de saúde e segurança da nossa operação são monitorados rigorosamente. A Usina Santa Fé trata cada ocorrência como uma oportunidade de aprendizado e melhoria contínua. Nosso objetivo é a prevenção, e para isso, mantemos processos robustos de investigação e um compromisso com a transparência no relato de nosso desempenho.

Em nossa busca contínua pelo objetivo de Zero Acidente, cada incidente de trabalho passa por um processo detalhado de análise e investigação para identificar sua causa raiz. A partir dessa análise, os procedimentos e as práticas operacionais são revisados, e um plano de ação corretiva é implementado para mitigar os riscos e evitar a reincidência.

Na safra 2024/2025, foram registradas 4.818.211 horas trabalhadas entre colaboradores próprios e terceiros. Durante este período, ocorreram 5 acidentes de comunicação obrigatória (CAT). Com base nesses dados, o índice de acidentes da Companhia, calculado por milhão de horas trabalhadas, foi de 1,04. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) oferece parâmetros para interpretar essa taxa, com o intuito de mensurar e analisar a eficácia das práticas de segurança e tomar medidas para melhorá-las continuamente.

Parâmetros da OIT para Taxa de Frequência (TF):



Uma taxa de 1,04 significa que houve 1 (um) acidente para cada 1 milhão de horas-homem trabalhadas, de modo a evidenciar um valor muito baixo e indicar um ambiente de trabalho seguro.



As mesmas medidas de controle e monitoramento de segurança mencionadas anteriormente são aplicadas de forma igualitária a todos os trabalhadores, sejam eles colaboradores diretos ou terceirizados.

A saúde dos nossos colaboradores é uma prioridade que vai além da prevenção de acidentes. A Companhia realiza um acompanhamento contínuo dos riscos que podem levar a doenças profissionais, monitorando ativamente a exposição a agentes físicos e químicos e condições que possam causar distúrbios osteomusculares, doenças dermatológicas, respiratórias e perda auditiva induzida por ruído.

Gracias às nossas robustas medidas de prevenção e ao monitoramento realizado pelo Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), informamos que, durante o período de relato, não houve nenhum caso registrado de doença profissional ou óbitos decorrentes delas entre nossos colaboradores e trabalhadores terceiros.

Gestão do conhecimento e desenvolvimento de pessoas [GRI 404-1; 404-2 Temas Setoriais 13.17,13.18]

Na Usina Santa Fé, acreditamos que o crescimento sustentável começa pelas pessoas. Por isso, investimos continuamente no desenvolvimento técnico e comportamental dos nossos colaboradores, reconhecendo que o capital humano é essencial para a prosperidade da empresa.

Nosso processo de Treinamento e Desenvolvimento (T&D) é estruturado, periódico e adaptável às transformações tecnológicas e organizacionais. Por meio de um modelo de gestão que integra planejamento, execução e avaliação, garantimos que os treinamentos estejam alinhados às necessidades reais das áreas e aos objetivos estratégicos da companhia.

As necessidades de capacitação são identificadas pelo Levantamento de Necessidade de Treinamento (LNT) como ferramenta principal, com base na metodologia de retroação direta aplicada aos gestores. Além disso, consideramos indicadores como avaliações de desempenho, planos de desenvolvimento de competências e visitas técnicas às áreas operacionais.



O aprendizado é promovido por meio de treinamentos técnicos ou comportamentais, realizados por multiplicadores internos, valorizando o conhecimento existente na companhia e para casos específicos com apoio de fornecedores externos. Após a participação, os colaboradores compartilham os aprendizados com suas equipes, promovendo a disseminação do conhecimento.

Todos os treinamentos realizados na Usina Santa Fé são registrados no Sistema de Gestão Integrada (SGI), o que garante rastreabilidade, controle e histórico de desenvolvimento individual dos colaboradores. Além disso, a empresa promove o compartilhamento de aprendizados adquiridos em eventos, workshops e visitas técnicas, fortalecendo a gestão do conhecimento. Esse conteúdo é disponibilizado em formatos acessíveis, como apresentações e apostilas, por meio do Portal do Colaborador.

A eficácia dos treinamentos é avaliada a médio e longo prazo, com foco na aplicação prática do conhecimento e na melhoria do desempenho nas atividades. Para isso, são utilizadas ferramentas como entrevistas, provas e acompanhamento direto no ambiente de trabalho.

Desenvolvimento de lideranças: fortalecendo a cultura de gestão [GRI 404-1; 404-2 Temas Setoriais 13.17,13.18]

O desenvolvimento de lideranças é um dos pilares da estratégia de gestão de pessoas da Usina Santa Fé. A empresa investe continuamente na formação de líderes preparados para atuar com ética, responsabilidade e foco em resultados, promovendo ambientes de trabalho saudáveis, colaborativos e alinhados à cultura organizacional.

O programa contempla temas diversos com ênfase comportamental como autoconhecimento, gestão de pessoas, trabalho em equipe, comunicação eficaz, inteligência emocional, prevenção ao assédio, entre outros. Além de capacitar líderes para os desafios do presente, o programa também prepara gestores para o futuro, com foco no desenvolvimento de novos líderes.

Essa iniciativa é complementada por outros programas de desenvolvimento, como trainee, formação de mão de obra, plano sucessório, mentoria e coaching.

Para materializar esse compromisso com o desenvolvimento contínuo, a Usina Santa Fé investiu, na safra 2023/2024, um total de 29.729 horas de treinamento, envolvendo 4.691 participantes. Já na safra 2024/2025, foram realizadas 26.218 horas de capacitação, abrangendo 6.181 participantes em diversas frentes de conhecimento.



Empregados - treinamentos realizados

Grupo	Carga horária 2023/2024	Participantes 2023/2024	Carga horária 2024/2025	Participantes 2024/2025
Aperfeiçoamento	8.300	812	5.564	1.235
Corporativo	515	58	470	83
Instruções operacionais	784	563	1.919	1.629
Meio ambiente/qualidade	288	156	240	202
Normas	18.722	3.100	15.465	3.028
Qualificação	1.120	2	2.560	4
Total	29.729	4.691	26.218	6.181

Nossos cursos são classificados em diferentes vertentes para atender às necessidades específicas de cada área:



APERFEIÇOAMENTO: capacitação técnica ou comportamental direcionada a coordenadores, encarregados, líderes e equipes operacionais.



CORPORATIVO: capacitação técnica ou comportamental focada no desenvolvimento de gerentes.



INSTRUÇÕES OPERACIONAIS: treinamento relacionado aos procedimentos internos para execução de atividades.



MEIO AMBIENTE: cursos direcionados a práticas ambientais.



NORMAS: capacitações relativas à segurança, saúde e exigências regulatórias.



QUALIDADE: abordando temas como boas práticas de fabricação, entre outros.



QUALIFICAÇÃO: cursos voltados para a formação e habilitação de colaboradores (Ensino Técnico, Graduação ou Pós-graduação).

Ao investir no fortalecimento da liderança e na disseminação do conhecimento, a Usina Santa Fé reafirma seu compromisso com uma gestão mais humana, eficiente e sustentável, alinhada à sua missão de gerar valor com responsabilidade e aos valores que promovem a valorização das pessoas, a integridade e o crescimento coletivo.

Práticas empregatícias e dignidade no trabalho [GRI 414-2; Temas Setoriais 13.20, 13.21]

A Usina Santa Fé tem como pilar fundamental a valorização das pessoas, garantindo que todas as nossas práticas empregatícias promovam um ambiente de trabalho digno, ético e respeitoso. Nossos compromissos se estendem desde o recrutamento até a definição de uma remuneração justa, refletindo nossa responsabilidade com o bem-estar de nossos colaboradores.

O processo de recrutamento e seleção da Usina Santa Fé é orientado por procedimentos internos que asseguram a transparência e a ética em todas as etapas. Em nossa abordagem, não retemos documentos de identidade dos candidatos e garantimos que os contratos de trabalho sejam apresentados em linguagem clara e de fácil entendimento.

Atualmente, não utilizamos agências de recrutamento, mas caso seja necessário, nossas diretrizes são compartilhadas para que o processo siga os mesmos padrões de conduta da Companhia. Qualquer quebra de procedimento identificada é rigorosamente analisada, e as medidas disciplinares cabíveis são aplicadas aos envolvidos.

A estrutura de remuneração de nossos colaboradores é composta por salário-base, remuneração variável (quando aplicável ao cargo) e um pacote de benefícios, com todos os pagamentos realizados via crédito em conta.

Para assegurar uma remuneração justa e alinhada às melhores práticas, a Companhia adota uma metodologia estruturada que considera as realidades do setor e da região. Anualmente, participamos de uma pesquisa de remuneração do setor sucroenergético para obter uma média salarial por função, que serve como base para nossos enquadramentos.

Além disso, mantemos contato com os sindicatos representativos, aproveitando sua ampla visão sobre diferentes ramos de atividade.

A Usina Santa Fé está focada em garantir a excelência de suas práticas trabalhistas internas. No que diz respeito à cadeia de fornecedores, a Companhia reconhece a importância do monitoramento das condições de trabalho e remuneração, embora um sistema formal de verificação para esses aspectos ainda não esteja implementado.





Combate ao trabalho infantil, forçado ou análogo ao escravo [GRI 408-1, 409-1, 3-3; Temas Setoriais 13.16, 13.17]

Nossa Companhia repudia e proíbe, de forma intransigente, o trabalho infantil e todas as formas de trabalho forçado ou análogo à escravidão em suas operações e em sua cadeia de valor. Este compromisso está alinhado aos nossos valores, ao nosso Código de Ética e Conduta e à legislação vigente.

Em nossas operações, garantimos um ambiente de trabalho alinhado às normas legais, proibindo a contratação de menores de 18 anos, exceto na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos, conforme previsto em lei. Atualmente, a Companhia não identificou operações com risco de ocorrência de trabalho infantil ou forçado.

Como parte de nossa contribuição para a abolição efetiva do trabalho infantil e para o desenvolvimento da juventude local, mantemos um robusto Programa de Aprendizagem desde 2005. Em parceria com o SENAI de Matão, inauguramos em 2015 um centro de aprendizagem que oferece o curso de "Aprendiz Mecânico de Manutenção de Máquinas e Veículos Pesados". O programa, com duração de dois anos, tem um impacto significativo na qualificação profissional e na inserção de jovens da comunidade de Nova Europa no mercado de trabalho.

Estendemos nosso compromisso a toda a nossa cadeia de suprimentos. Todas as minutas padrão de contratos celebrados com fornecedores e parceiros contêm cláusulas explícitas que proíbem o uso de mão de obra infantil ou análoga à de escravo. O descumprimento dessas cláusulas acarreta penalidades severas, que vão desde a suspensão de pagamentos até a rescisão antecipada do contrato, com aplicação de multas.

A Companhia reconhece a importância de aprimorar continuamente seus processos de diligência. Embora um programa de monitoramento sistemático de riscos para essas práticas na cadeia de fornecedores ainda não esteja implementado, tais práticas são observadas no dia a dia e nosso Código de Ética e Conduta estabelece os padrões de comportamento esperados de todos os parceiros. A Companhia está comprometida em fortalecer suas práticas de avaliação para garantir que toda a sua cadeia de valor compartilhe dos mesmos princípios de respeito aos direitos humanos.

Responsabilidade social: cuidado que transforma comunidades [GRI 413-1; Tema Setorial 13.12]

O Departamento de Responsabilidade Social da Usina Santa Fé atua com o propósito de fortalecer os vínculos entre a Companhia, seus colaboradores, suas famílias e a comunidade. Com iniciativas que promovem o bem-estar, a inclusão e o desenvolvimento social, a Companhia reafirma seu compromisso com uma atuação ética, humana e sustentável.

Entre os programas de destaque está o tradicional Curso de Gestantes, criado em 1984, que oferece orientação e acolhimento às colaboradoras e dependentes grávidas. Realizado duas vezes ao ano, o curso reúne, em média, 25 participantes por edição, promovendo saúde, informação, apoio emocional e ao final a entrega de um kit de enxoval para o bebê.

Outro programa histórico é a entrega de material escolar, também iniciado na década de 80, que beneficia anualmente cerca de 1.000 pessoas entre colaboradores e dependentes, reforçando o valor da educação como ferramenta de transformação social.

A Usina também promove ações de integração como a visita dos filhos à empresa, permitindo que conheçam o ambiente de trabalho dos pais, e a visita das famílias, que percorrem os processos agrícola, industrial e ambiental. Além disso, a comunidade e escolas da região são recebidas para conhecer os processos produtivos, com abordagens técnicas e educativas voltadas à conscientização ambiental e ao conhecimento do setor sucroenergético.

O cuidado com o entorno se estende às ações solidárias, como a doação de cestas básicas para instituições sociais (asilos, orfanatos e hospitais), e a tradicional cesta de Natal para os colaboradores, reforçando os valores de respeito e gratidão.

A empresa também realiza campanhas de doação de sangue e agasalhos, mobilizando seus colaboradores em prol de causas sociais. Internamente, o departamento acompanha de forma próxima os colaboradores em situação de afastamento por acidente ou outras necessidades, oferecendo suporte e acolhimento.

Essas ações refletem o compromisso da companhia com a promoção da dignidade, da saúde e do desenvolvimento social, alinhadas aos princípios da sustentabilidade e aos valores que norteiam sua atuação: valorização das pessoas, integridade, solidariedade e responsabilidade com a comunidade.





Comunidades locais – Instituto de Desenvolvimento Social Itaquerê [GRI 202-1 e 203-1, 204-1, 413-1, 3-3; Tema Setorial 13.12]

A Usina Santa Fé reconhece seu papel como agente de desenvolvimento nas comunidades em que está inserida. Nosso compromisso vai além da geração de empregos, buscando promover um legado positivo por meio de iniciativas sociais, valorização da mão de obra local e práticas econômicas que fortalecem a região. O principal vetor de nosso engajamento comunitário é o Instituto de Desenvolvimento Social Itaquerê, uma Organização da Sociedade Civil que nasceu em fevereiro de 2000 do desejo de reativar o antigo grupo escolar da fazenda Itaquerê.

O que começou como um projeto voluntário para oferecer cursos e atividades educativas, hoje se consolidou como uma instituição fundamental para a promoção da assistência social, segurança alimentar, educação, cultura e preservação, atuando em sua trajetória nas cidades de Nova Europa, Tabatinga e Gaião Peixoto.

Ao longo de sua história, o Instituto, anteriormente conhecido como CECOI, já beneficiou mais de 9.000 crianças e adolescentes, com uma média de 400 atendimentos por ano, graças à dedicação de cerca de 300 voluntários ao longo dos anos. Hoje, o trabalho no Instituto de Desenvolvimento Social Itaquerê continua por meio de educadores contratados e colaboradores da Companhia que conduzem os projetos:

Esporte Educacional, Acompanhamento Pedagógico e Educação Ambiental, além do projeto de desenvolvimento de monitores ambientais com os adolescentes.

A Usina Santa Fé é a principal mantenedora da iniciativa, custeando a alimentação e todas as despesas psicopedagógicas, reafirmando seu compromisso com a formação e o futuro das novas gerações.

Ainda, contribuímos ativamente para a economia local por meio de práticas de remuneração justas e da valorização de talentos da região. Nossas políticas salariais são definidas com base em negociações coletivas, e a Companhia se orgulha de praticar um salário-base superior ao mínimo nacional, garantindo uma renda digna para seus colaboradores.

Além disso, a Companhia busca integrar membros da comunidade em seus quadros, monitorando as contratações que ocorrem em um raio de 100 km da sede. Com relação a impactos econômicos indiretos para a região, embora não tenhamos programas formais de investimento em infraestrutura externa, acreditamos que a geração de empregos é um destaque, junto à contratação de fornecedores locais e ao fomento à atividade econômica regional.

A Companhia monitora continuamente seus impactos para garantir que não haja efeitos negativos significativos nas comunidades do entorno, mantendo canais de diálogo abertos para identificar e endereçar quaisquer preocupações que possam surgir.

Ambiental

O respeito à biodiversidade e aos recursos naturais é uma premissa que acompanha toda a história da Usina Santa Fé e orienta suas ações. A Companhia não vê sentido em atuar de outra forma que não seja produzir com responsabilidade. Em função dessa filosofia, sustentabilidade é um conceito levado muito a sério pela Companhia, que dia após dia insere os pilares ambientais, sociais e de governança em suas práticas produtivas.

Nesta seção, o leitor vai conhecer de forma mais profunda nosso compromisso com o meio ambiente e nosso orgulho em contribuir para a conservação dos recursos naturais. Sabemos que a sensibilização de gestores que nos antecederam nos trouxe até aqui e agora é a nossa vez de adotar tecnologias e promover condições favoráveis para as gerações futuras.

Nosso compromisso ambiental está diretamente conectado aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 6 – Água Potável e Saneamento, pela gestão responsável dos recursos hídricos, ODS 12 – Consumo e Produção Responsáveis, pela busca constante por eficiência e redução de resíduos, ODS 13 – Ação Contra a Mudança Global do Clima, por meio da adoção de tecnologias que reduzem emissões e promovem adaptação climática e ODS 14 e 15 – Vida na Água e Vida Terrestre, que reforçam nosso respeito à biodiversidade e aos ecossistemas.

Esses compromissos sustentam nossa atuação responsável e nos impulsionam a construir soluções que beneficiem o presente e protejam o futuro.



Biodiversidade

[GRI 304-1, 304-2, 304-3, 304-4, 3-3; Tema Setorial 13.4]

A região onde a Usina Santa Fé está instalada apresenta abundante biodiversidade e áreas de preservação que atraem fauna e flora. A gestão desses recursos é um compromisso inegociável da Companhia, que monitora de forma contínua a interação do sistema produtivo com o ecossistema natural. Nossa negócio depende do uso do solo e dos recursos hídricos, além de gerar efluentes e resíduos. Conciliar e equilibrar essa equação, minimizando impactos negativos e promovendo a conservação da biodiversidade, é um desafio diário que nos move.

Neste sentido, a Companhia identificou áreas de alto valor da biodiversidade, adotou mecanismos de avaliação de impactos e implementou medidas de proteção e restauração. A ideia é proteger espécies, habitats e serviços ecossistêmicos.

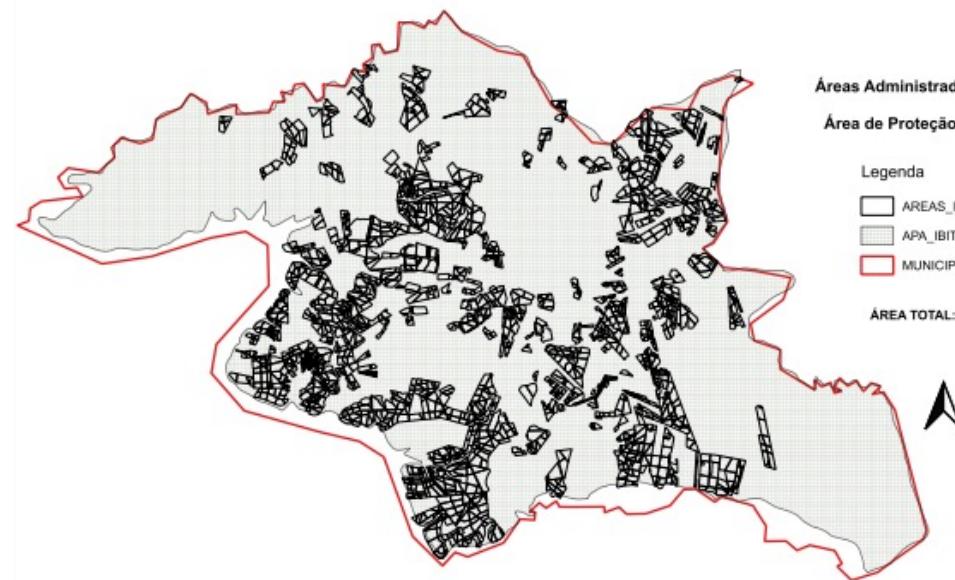
Atuar de forma proativa na gestão ambiental da região é um compromisso da Usina Santa Fé, que participa da elaboração do Plano de Manejo da Área de Proteção Ambiental (APA) de Ibitinga. O departamento de Meio Ambiente da companhia integra o Conselho Consultivo da APA desde 2019 e contribui diretamente para as estratégias de conservação.

Espécies ameaçadas de extinção, como o tamanduá-mirim, veado campeiro, lobo-guará, onça-parda e gato mourisco, além de diversos exemplares de aves e peixes, vivem nas várzeas da APA de Ibitinga, formadas pelos rios Jacaré-Pepira e Jacaré-Guaçu.

Nessas áreas alagadas, conhecidas como "Pantaninho" (várzea do rio Jacaré-Pepira) e "Varjão" (várzea do rio Jacaré-Guaçu), brotam remanescentes notáveis de vegetação nativa como floresta estacional semidecidual, floresta paludosa, mata ciliar e manchas de cerrado. Por facilitar a conexão entre fragmentos de vegetação e o fluxo gênico, a APA funciona como um corredor ecológico vital e se torna estratégica para aves aquáticas migratórias.

Merece destaque a proteção dos recursos hídricos, obtida a partir da conservação das várzeas e microbacias hidrográficas, que garante a qualidade dos corpos d'água na região e, por consequência, a produção de água. Detalhes sobre as espécies de mastofauna e avifauna em listas de proteção, com as respectivas classificações de ameaça, serão apresentados adiante.

Fotos: Zé De Boni



Além da cooperação com a APA de Ibitinga, a Companhia mantém, em suas propriedades, expressivos remanescentes de vegetação nativa, que desempenham papel fundamental na conservação da biodiversidade local e na manutenção dos serviços ecossistêmicos. Entre essas áreas, destaca-se a Mata Sagrada, com aproximadamente 250 hectares, configurando-se como um fragmento relevante de vegetação nativa em estágio médio a avançado de regeneração, contribuindo para a conectividade ecológica regional e a preservação de espécies da flora e fauna nativas.

A seguir, detalhamos os principais programas da Usina Santa Fé criados para minimizar os impactos das operações produtivas na biodiversidade:

ESTABELECIMENTO DE CORREDORES ECOLÓGICOS:



Já são quatro corredores implantados, com cerca de 20 ha de áreas de preservação permanente e reserva legal. Este trabalho consiste na restauração da vegetação, por meio de plantio e manutenção de mudas florestais nativas. A medida amplia a conexão entre os fragmentos de vegetação original, favorecendo a diversidade biológica e a manutenção da migração genética entre os remanescentes de vegetação e de populações animais.

CONSERVAÇÃO DA FAUNA:



O foco deste programa é evitar o atropelamento de animais, por meio de uma campanha permanente de Diálogo de Segurança. Com o objetivo de mitigar impactos sobre a fauna silvestre, foi criado um grupo no WhatsApp envolvendo líderes, encarregados e gestores das áreas agrícolas, dedicado ao registro e à identificação de animais avistados ou atropelados nas áreas operacionais. A partir da análise desses registros, são identificados pontos críticos de atropelamento, nos quais são instaladas placas de sinalização específicas, visando alertar as equipes e reduzir os riscos à fauna. Complementarmente, a Companhia realiza anualmente o monitoramento da fauna, por meio de parceria com a empresa especializada Biosfera, com foco na identificação de espécies, avaliação da integridade ecológica e proposição de medidas de manejo e conservação.



O monitoramento das áreas em que atuamos revela a presença de algumas espécies de mamíferos (mastofauna) de particular interesse para a conservação na região, já que são classificadas como ameaçadas ou vulneráveis. A tabela a seguir apresenta essas espécies, suas respectivas características ecológicas e o grau de ameaça à conservação.

Espécie	Nome Popular	Classificação		
		MMA	SP	IUCN
<i>Myrmecophago tridactyl</i>	Tamanduá-bandeira	VU	VU	VU
<i>Mazama americana</i>	Veado-mateiro	NC	EN	LC
<i>Allouata caraya</i>	Bugiu-preto	NC	EN	LC
<i>Sapajus libidinosus</i>	Macaco-prego	NC	NC	NT
<i>Chrysocyon brachyurus</i>	Lobo-guara	VU	VU	VU
<i>Leopardus pardalis</i>	Jaguatirica	VU	VU	VU
<i>Herpailurus yagouaroundi</i>	Puma concolor	VU	NT	LC
<i>Puma concolor</i>	Onça-parda	VU	VU	LC

VU Vulnerável

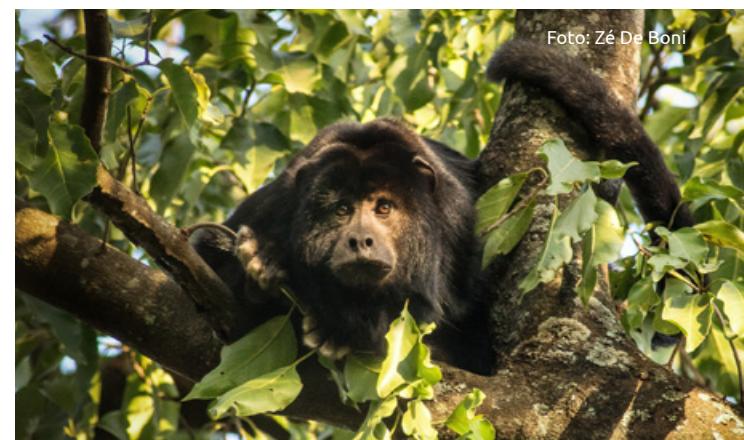
NC Não Consta

EN Em Perigo

LC Menos Preocupante

NT Quase Ameaçada

O monitoramento identificou também oito espécies de avifauna incluídas na Lista Vermelha da Secretaria de Meio Ambiente do Estado de São Paulo. O dado foi captado nas campanhas da Fase II. Desse total, sete apresentam status de "Quase Ameaçada" (NT) e uma é classificada como "Vulnerável" (VU), a Saracura-três-potes (*Aramides cajaneus*).



As espécies listadas na tabela a seguir incluem a Anhuma (*Anhima cornuta*), Jacupemba (*Penelope superciliaris*), Urubu-rei (*Sarcoramphus papa*), Anu-coroca (*Crotophaga major*), Mocho-dos-banhados (*Asio flammeus*), Chorozinho-de-bico-comprido (*Herpsilochmus longirostris*) e Pipira-preta (*Tachyphonus rufus*).

Espécie	Nome Popular	Classificação
MMA		
<i>Anhima cornuta</i>	Anhuma	NT
<i>Penelope superciliaris</i>	Jacupemba	NT
<i>Sarcoramphus papa</i>	Urubu-rei	NT
<i>Aramides coeruleus</i>	Saracura-três-potes	VU
<i>Crotophaga major</i>	Anu-coroca	NT
<i>Asio flammeus</i>	Mocho-dos-banhados	NT
<i>Herpsilochmus longirostris</i>	Chorozinho-de-bico-comprido	NT
<i>Tachyphonus rufus</i>	Pipira-preta	NT

 Vulnerável

 Não Consta

 Em Perigo

 Menos Preocupante

 Quase Ameaçada

Ao mesmo tempo em que nos enche de orgulho, a presença dessas espécies na área de influência da Usina Santa Fé reforça a necessidade de manter nossas ações de conservação, como o Programa de Conservação da Fauna. Conforme exposto anteriormente, a Companhia apoia a proteção desses habitats para a sobrevivência dessas espécies e vai prosseguir com o alinhamento de suas operações com os objetivos de conservação da biodiversidade.

Consciente do exemplo que deve oferecer à sociedade, a Companhia procura neutralizar os impactos negativos e maximizar as ações positivas para a biodiversidade, conciliando as atividades agrícolas e industriais com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU. Com este foco, o balanço é favorável à conservação e mitigação de riscos.

Fotos: Zé De Boni





PLANO DE PREVENÇÃO A INCÊNDIOS (PPI): imprescindível manter essa ação que reduz riscos de incêndios em vegetações, especialmente em áreas próximas às matas e várzeas. A prevenção é uma estratégia que protege ecossistemas sensíveis, bem como a biodiversidade associada.

A Brigada Florestal é formada por 267 colaboradores de várias áreas do setor agrícola, uso de caminhões tanque para combate à incêndios disponíveis em pontos estratégicos com grande mobilidade para acesso a todos os pontos. A frota é composta por 23 caminhões de combate a incêndio de diferentes capacidades e a estrutura conta com dois mirantes para monitoramento contínuo.

A companhia faz parte do Plano de Auxílio Mútuo em Emergências de Araraquara e Região (PAME-AR), composto por dezenas empresas da região, participando efetivamente de reuniões mensais com o objetivo de estabelecer diretrizes coordenadoras para o planejamento e atuação em eventual ocorrência de acidentes ou qualquer situação de emergência, que as envolvam e que venham, comprometer colaboradores, patrimônio, o meio ambiente e a comunidade.

COLHEITA MECANIZADA: a emissão de poluentes e a degradação do solo, causadas pela queima da cana, ficaram no passado. Hoje, com a adoção da colheita mecanizada em 100% da área, os impactos dos incêndios para a realização da colheita de cana foram extintos na Companhia.

EDUCAÇÃO AMBIENTAL: trata-se de outro compromisso assumido pela Companhia. As diversas iniciativas de educação ambiental, incluindo a distribuição de mudas, em uma totalidade de mais de 20 mil mudas em 2 anos, ajudam a sensibilizar a população sobre a importância dos recursos naturais. Essas ações, vinculadas à nossa rotina, ajudam a engajar a comunidade e nossos colaboradores, por meio de parcerias com prefeituras, instituições de ensino e o Instituto Itaquerê. Além disso, a Companhia possui grande interação com seus fornecedores de cana de açúcar. Anualmente são realizados diversos eventos +Cana +Verde, em que são abordados temas sobre conservação e recuperação de áreas degradadas, restauração florestal, prevenção a incêndios, segurança do trabalho, cadastro ambiental rural, e demais temas que colaborem com a conscientização ambiental. Essas iniciativas visam fomentar uma cultura de responsabilidade socioambiental e engajamento comunitário na proteção dos recursos naturais.

RESTAURAÇÃO FLORESTAL: nosso compromisso com a proteção e recuperação de habitats está vinculado a investimentos na restauração de áreas degradadas e na conservação de ecossistemas, com destaque para Áreas de Preservação Permanente (APPs) e Reserva Legal (RL).

Em 2009, com o desenvolvimento do Estudo de Impacto Ambiental e Relatório de Impacto Ambiental (EIA/RIMA), a Usina Santa Fé implementou um robusto Programa de Recuperação de Áreas de Preservação Permanente e Reserva Legal. São ações que priorizam a recuperação de nascentes e matas ciliares, fundamentais para a saúde hídrica e a biodiversidade.

Nos últimos cinco anos, a Companhia plantou cerca de 200 mil mudas de espécies nativas, destinadas à restauração de aproximadamente 120 hectares localizados em Áreas de Preservação Permanente (APPs) e Reservas Legais sob sua administração.

Para os próximos cinco anos, a meta é recuperar outros 150 hectares, com o plantio de cerca de 260 mil mudas, distribuídas entre aproximadamente 80 espécies de árvores nativas.

A manutenção de um viveiro próprio, com sementes coletadas dentro das áreas da Companhia e com capacidade para produzir 50 mil mudas por ano de espécies florestais nativas, representa um diferencial. Neste viveiro, que ocupa 2.000 m², são produzidas 50 espécies nativas, incluindo quatro classificadas como vulneráveis ou quase ameaçadas de extinção.

Seguimos com rigor as orientações de manejo da Resolução SMA nº 32, de 3 de abril de 2014, no processo de restauração. A condução inclui o controle rigoroso de gramíneas exóticas (como a braquiária) e de plantas invasoras.

Também monitoramos doenças, pragas e ataques de formigas cortadeiras, que poderiam inviabilizar o trabalho de restauração. A maioria dessas áreas está cadastrada no Sistema Informatizado de Apoio à Restauração Ecológica (SARE) do Estado de São Paulo, ratificando a conformidade com as normas e a transparéncia na gestão.

A Companhia optou por liderar as ações de restauração de habitats sem firmar parcerias com terceiros para essa finalidade. Esta decisão reflete uma visão diferenciada, reforçando o engajamento e a capacidade de conduzir seus projetos próprios de conservação com autonomia.

Cabe destacar que não foram registrados recentemente impactos negativos diretos à biodiversidade associados a nossas atividades, produtos e serviços e que justificassem um detalhamento neste relatório. A gestão ambiental da Usina Santa Fé mira estratégias que minimizem sua pegada ecológica, o que indica a eficácia das ações preventivas.



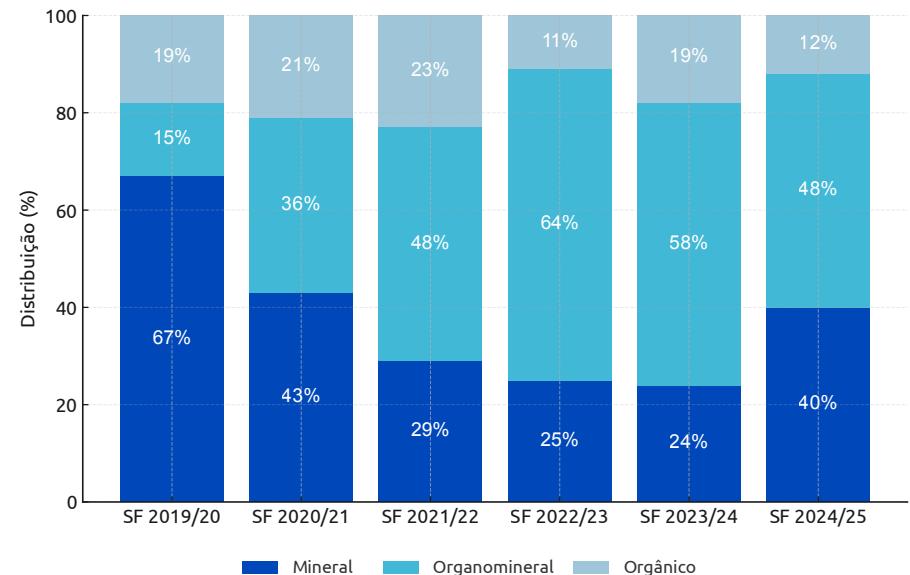


Saúde do solo [Temas Setoriais 13.5, 13.6]

Outro recurso sensível e que merece toda a nossa atenção é a saúde do solo. De forma permanente e incansável, a Companhia desenvolve uma série de práticas de manejo sustentável, com o propósito de aliar a conservação, a produtividade agrícola e a redução de impactos ambientais.

Uma das práticas principais para a saúde do solo é a adoção da adubação orgânica ou orgomineral, feita por meio dos resíduos industriais, sendo a torta de filtro, a cinza de caldeiras e a vinhaça. Ambos passam por processos e são transformados em subprodutos ricos que fornecem nutrientes e matéria orgânica aos canaviais, tornando a adubação um processo de economia circular.

Distribuição de Fertilizantes por Tipo e Safra



O uso desses fertilizantes em substituição dos minerais convencionais potencializa a capacidade de retenção de água no solo, aumenta sua disponibilidade de nutrientes e a biodiversidade do solo. Os fertilizantes oriundos de subprodutos têm sido utilizados tanto no plantio quanto nas soqueiras da cana-de-açúcar.

Outro ponto a destacar é que, para a aplicação da vinhaça, seguimos rigorosamente o Plano de Aplicação de Vinhaça (PAV) da Companhia Ambiental do Estado de São Paulo (CETESB), conforme determina a legislação pertinente. Nas safras 2023/2024 e 2024/2025, todo o volume gerado de resíduos industriais foi transformado em subproduto. Quanto ao uso racional de defensivos agrícolas, na Usina Santa Fé é uma prática baseada na responsabilidade, pois a Companhia reconhece os potenciais impactos ao meio ambiente e à saúde humana. Nossa determinação é minimizar a dependência desses produtos e priorizar procedimentos que reduzam a necessidade de uso de defensivos agrícolas químicos.

A tabela abaixo demonstra o consumo de defensivos agrícolas (inseticidas químicos) em relação à totalidade de área de cultivo administrada pela Companhia.

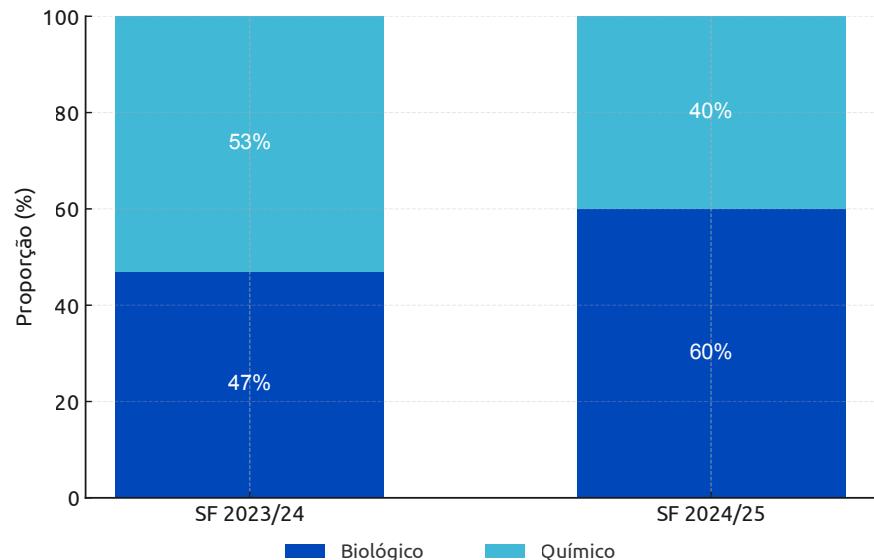
Nesse sentido, a Usina Santa Fé investe no controle biológico de pragas por meio de sua biofábrica de criação de parasitoides, a Cotesia flavipes, uma vespa que atua no controle biológico da principal praga da cultura, a broca da cana-de-açúcar (*Diatraea saccharalis*). A Companhia tem sua biofábrica em pleno funcionamento desde o ano de 2006, ou seja, há 19 anos. Na safra 2024/2025 a biofábrica produziu o parasitoide para uma área de 39.400 hectares de controle. A Companhia realiza o controle biológico para as outras duas pragas relevantes no manejo da cana-de-açúcar, a cigarrinha da raízes (*Mahanarva fimbriolata*) que é controlada pelo fungo entomopatogênico *Metharizium anisopilae* e do bichado da cana-de-açúcar (*Sphenophorus levis*), que é controlado pelo fungo entomopatogênico *Beauveria bassiana*.

Além disso, a Companhia adotou em sua operação de plantio o uso de bionematicidas, biofungicidas, estimulantes de brotação oriundos de fontes orgânicas, além de bactérias fixadoras de Nitrogênio e solubilizadoras de fósforo no solo, que no passado era feito com uso de químicos.

Classificação Toxicológica	Proporção de Uso (%)		
	SF 2023/24	SF 2024/25	Variação %
Categoria 1: Produto extremamente tóxico	0,00%	0,00%	N/A
Categoria 2: Produto altamente tóxico	6,75%	5,78%	-14,40%
Categoria 3: Produto moderadamente tóxico	9,11%	4,95%	-45,60%
Categoria 4: Produto pouco tóxico	11,70%	9,83%	-16,00%
Categoria 5: Produto improvável de causar dano agudo	32,18%	25,57%	-20,50%
Não Classificado	40,25%	53,86%	33,80%

O gráfico a seguir demonstra a evolução do uso de biológicos quando comparados aos defensivos químicos nas Safra 2023/2024 e 2024/2025.

Proporção do Uso de Defensivos para Controle de Pragas e Doenças



A companhia tem direcionado esforços em estudos para o emprego de mais tecnologias relacionadas ao controle biológico e ao emprego de bioestimulantes orgânicos, entendendo que essas tecnologias favorecem a preservação dos ecossistemas, conservação da biodiversidade e preservação ambiental.





Mudanças climáticas e energia [GRI 302-1, 302-3, 302-4, 305-1, 305-2, 305-4, 3-3]

Emissões atmosféricas representam uma preocupação constante da Usina Santa Fé, que adota práticas sistemáticas para monitorá-las. Ao controlar as emissões de nossa frota de veículos e de nossas caldeiras industriais, incentivamos uma cultura de energia limpa e acessível, combatendo os efeitos das mudanças climáticas, além de promover a sustentabilidade da nossa produção agroindustrial.

Nosso Processo Interno de Autofiscalização detecta fumaça preta proveniente da frota própria da Companhia. Todos os meses inspeções são realizadas, em média, em 52 veículos. Quando encontrada alguma não conformidade na visoraria, o Planejamento e Controle de Manutenção (PCM) abre ordens de serviço para formalizar as ações corretivas a serem implementadas.

Esse acompanhamento sistemático permite monitorar a situação da frota em relação aos padrões de emissão (documentando eventuais inconsistências), registrar de forma estruturada as práticas de manutenção e adotar melhorias contínuas na eficiência operacional, reduzindo impactos ambientais.

Em relação às caldeiras, os quatro equipamentos da companhia têm as emissões atmosféricas monitoradas anualmente pela empresa especializada CEIMIC. Com esse controle, a Usina Santa Fé tem condições de avaliar a conformidade das caldeiras em relação aos limites legais e regulatórios, monitorar tendências de emissões ao longo do tempo e providenciar ações corretivas e preventivas. Na próxima página, os resultados observados nos últimos dois anos:

Emissões Usina Santa Fé

	CAD 1		CAD 2		CAD 3		CAD 4	
	mg/Nm ³	kg/h						
	MP	NOx	MP	NOx	MP	NOx	MP	NOx
Emissão 2023	80,99	3,33	72,51	10,5	55,39	8,95	108,2	16,78
Emissão 2024	59,64	13,56	71,35	36,75	79,44	49,63	87,11	26,69

A Companhia entende que a gestão eficiente e responsável sobre suas emissões reforça seu compromisso com os princípios da sustentabilidade. Não se trata apenas de cumprir a legislação ambiental, mas de promover o uso responsável de energia e mitigar, na prática, os impactos ambientais. A aposta em eficiência energética é outro diferencial da Usina Santa Fé. Os gestores estão convictos de que esse componente é vital para a sustentabilidade das operações da Companhia, tanto pelo aumento de eficiência dos recursos, quanto pela redução das emissões de carbono na atmosfera.

De modo geral, a agroindústria sucroenergética demanda consumo expressivo de energia nas diferentes etapas de produção, envolvendo desde o cultivo da cana-de-açúcar até as operações com máquinas e equipamentos para produzir açúcar, etanol e bioenergia. A Usina Santa Fé decidiu otimizar o consumo de energia, investindo em fontes limpas e tecnologias eficientes. Nas próximas páginas, o relatório traz informações relevantes sobre o consumo dentro e fora da companhia, a intensidade energética e as práticas adotadas para reduzir o uso. O compromisso da Companhia com a gestão energética responsável é irreversível e já apresenta resultados promissores.

Dentro da Companhia o consumo de energia é monitorado de modo ininterrupto. O controle atinge combustíveis fósseis, energia renovável e eletricidade, assegurando eficiência operacional e transparência. Confira os dados das duas últimas safras, quando se evidenciam ajustes no perfil energético e aproveitamento maior de fontes renováveis:

Tipo de Energia	Unidade	Safra 23/24	Safra 24/25	Observações
Diesel	ton/km/lt	85,56	86,99	Equivalente a $1,62 \times 10^{13}$ J e $1,64 \times 10^{13}$ J
Bagaço de cana (renovável)	ton.	996.986,77	921.083,07	Equivalente a $7,300 \times 10^{15}$ J e $6,744 \times 10^{15}$ J
Eletricidade consumida	MWh	60.925,37	59.132,53	Redução de 1.792,84 MWh (-2,94%)
Vapor	kg/ton.	0,44	0,46	Variação de 4,70%
Eletricidade vendida	MWh	34.053,65	26.531,37	Redução de 7.522,28 MWh (-28,35%)

É importante ressaltar que a redução na eletricidade vendida nesta safra é um reflexo da instalação e operação de novos equipamentos na fábrica.

A metodologia adotada no monitoramento do consumo de energia consiste na medição em campo. Os fatores de conversão utilizados seguem padrões estabelecidos, como 1 tonelada = 1.000 kg, PCI em torno de 7.500 kJ/kg, e 1 kcal = 4.184×10^3 J.

A intensidade energética é uma métrica-chave que reflete a eficiência do uso de energia em relação à produção. A empresa monitora essa taxa com a finalidade de identificar oportunidades de melhoria e otimização de seus processos.

A intensidade energética total na Usina Santa Fé passou de 12,63 kW/ton. cana na safra 2023/2024 para 13,07 kW/ton. cana no período 2024/2025, o que representa um sutil acréscimo de 3,48%.

Energia Total GJ

Safra 23/24	60.925,37 MWh
-------------	----------------------

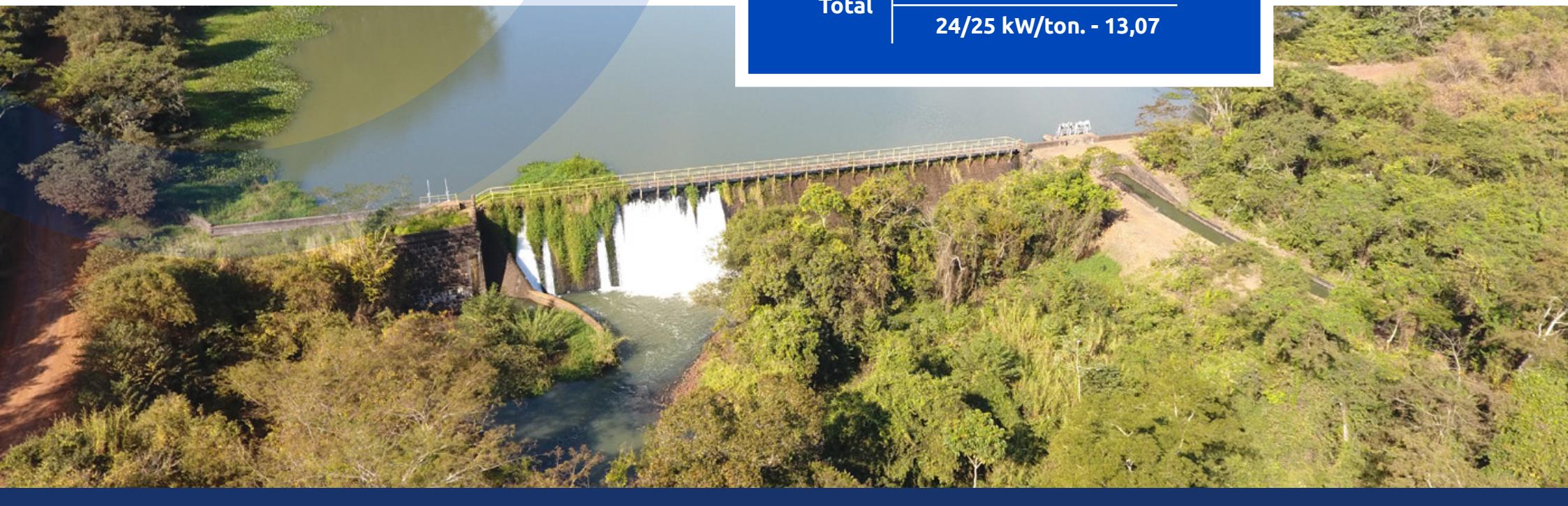
Safra 24/25	59.132,53 MWh
-------------	----------------------

Tonelada cana

Safra 23/24	769.487,423
-------------	--------------------

Safra 24/25	772862,167
-------------	-------------------

Total	23/24 kW/ton. - 12,63
	24/25 kW/ton. - 13,07





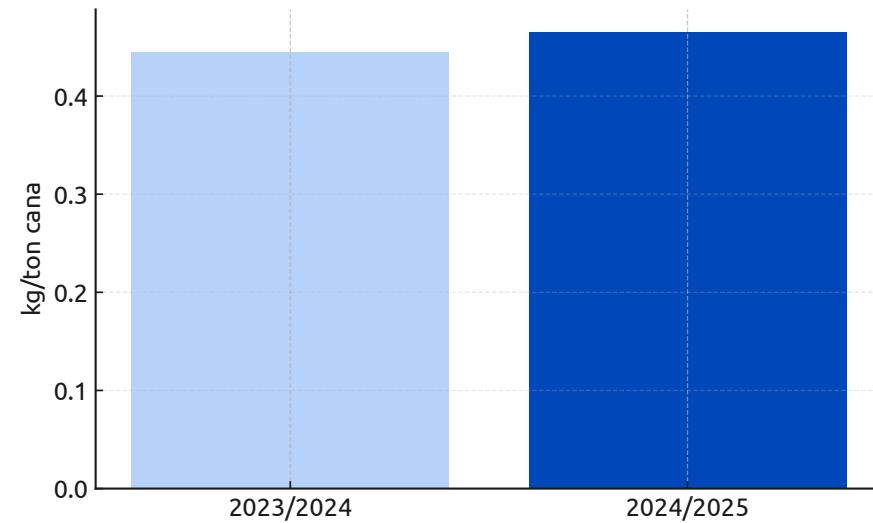
Para reduzir o consumo interno de energia, a Usina Santa Fé tem investido em tecnologia e otimizado processos, que impactaram, por exemplo, o consumo de vapor por tonelada de caldo, como detalhamos abaixo.

Na safra 2023/2024 o consumo de vapor foi de 442 kgv/tc, enquanto na safra 2024/2025, passou para 464 kgv/tc (diferença de 4,70%). Esse acréscimo deve-se à instalação de equipamentos inovadores na fábrica de açúcar, como o trocador de calor de vinhaça com caldo e o trocador de calor condensado com caldo.

Esses equipamentos foram estrategicamente selecionados para elevar a temperatura do caldo. Dessa forma, é possível aproveitar o calor residual da vinhaça e do condensado, otimizando a eficiência do processo. O mesmo conceito foi aplicado no aquecimento do caldo primário, com o uso de um aquecedor para trocar calor com água.

A companhia investe nessas tecnologias para implementar soluções inovadoras que otimizem o consumo de energia, reafirmando sua notória busca por soluções eficientes, racionais e sustentáveis.

Consumo Vapor (kg/ton cana)



Águas e efluentes [GRI 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5, 3-3]

A Usina Santa Fé reconhece a água como um recurso natural de uso compartilhado, fundamental para manter as operações e o equilíbrio dos ecossistemas locais.

A gestão eficiente da água e dos efluentes representa um princípio básico para produzir com sustentabilidade, especialmente no setor sucroenergético – levando em conta eventuais impactos diretos sobre o meio ambiente e as comunidades próximas.

Indicadores e medidas relacionadas à captação, uso, tratamento, reuso e disposição da água, bem como o monitoramento e mitigação dos efluentes gerados, são os temas apresentados a partir de agora neste relatório.

Promover uma gestão hídrica responsável inclui adotar medidas racionais para todas as etapas do ciclo da água, ou seja, da captação ao reuso. Demonstrar as boas práticas adotadas nessa condução é um dever que a Companhia exerce com maestria e satisfação. Nossa captação ocorre em fontes subterrâneas, como o Aquífero Guarani, e superficiais, como o Rio Itaquerê, garantindo recursos suficientes e adequados para nossas operações agrícolas e industriais.

Na agricultura, usamos a água na irrigação e fertirrigação da cana. O volume aplicado, a qualidade e a eficiência do uso são monitorados de forma permanente.

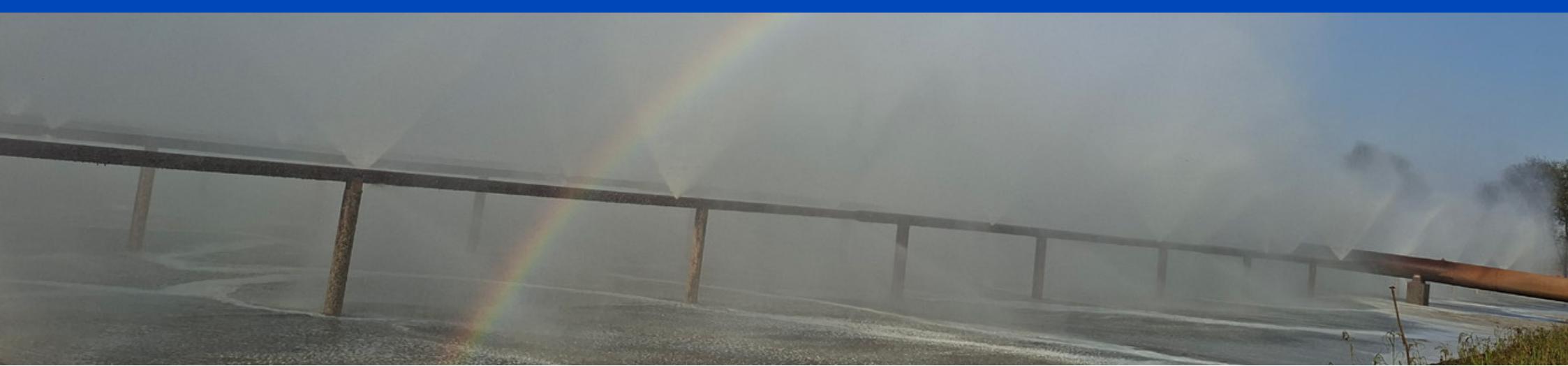
O controle rigoroso ocorre também nos processos industriais, já que aplicamos o recurso natural no preparo e processamento da cana, no resfriamento e na limpeza. A ideia central é reduzir perdas e danos ambientais.

Durante os processos industriais, a água parcialmente é recirculada e/ou reutilizada dentro dos processos industriais, a outra parte passa por tratamento de separação de água/óleos e destinada a irrigação das lavouras incorporada na vinhaça. A Companhia entende que o ciclo integrado revela a eficiência operacional, conformidade regulatória e redução dos impactos ambientais.

A Companhia não faz o descarte de efluentes em corpos hídricos. Para isso, os controles e os métodos de aplicação na lavoura garantem uma prática agrícola responsável e ambientalmente adequada.

O volume de água captada de nossas fontes para fins industriais, chega a 480 m³/h. Desse total, 403 m³/h são aplicados na irrigação, ou seja, nosso consumo efetivo é de 77 m³/h. O sucesso e a eficácia de nossa gestão sobre o recurso hídrico se expressam na queda do consumo por tonelada de cana processada: de 1,88 m³/tc na safra 2018/2019 para 0,78 m³/tc na safra 2024/2025.



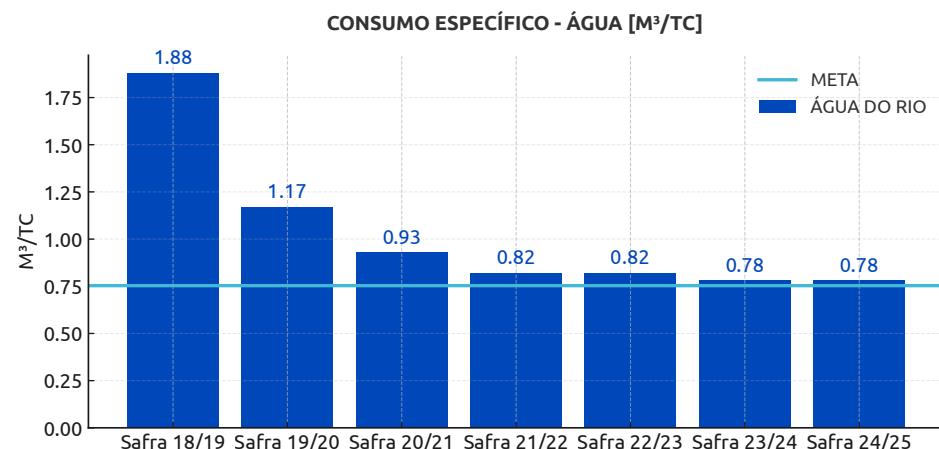


Safra	Água de superfície	Água subterrânea	Total
2023/2024	3.474.342 m ³	184.587 m ³	3.658.929 m ³
2024/2025	2.891.989 m ³	746.698 m ³	3.638.687 m ³

Como se pode verificar na tabela acima, o volume de água captado da água de superfície na safra atual é menor que o registrado na safra anterior. Além da extinção do descarte e do consumo sob controle, a gestão da água na Companhia adota as seguintes práticas:

-  Análise minuciosa e busca por oportunidades de reaproveitamento, por meio da atualização frequente do balanço hídrico;
-  Redução de perdas em função da instalação de sistema fechado de resfriamento de mananciais;
-  Queda no desperdício obtida a partir do controle automático do nível de sistemas de resfriamento;
-  Medidas de estabilização do processo que promovem fluxo contínuo e diminuem a necessidade de aplicação adicional de água.

A Usina Santa Fé se preocupa profundamente com o uso sustentável da água em suas operações, não só porque se trata de um recurso essencial para o negócio da Companhia, mas porque os gestores têm consciência de que esse bem escasso e insubstituível é imprescindível para os seres vivos e para o equilíbrio ecológico do planeta.





Resíduos [GRI 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 308-2, 3-3]

No setor sucroenergético, a gestão de resíduos pelas indústrias é desafiadora. A Usina Santa Fé, assim como outras empresas do ramo, gera uma variedade de resíduos em suas operações. Daí a relevância de se adotar boas práticas e uma gestão responsável, capaz de promover a economia circular e minimizar impactos ambientais.

Temos como objetivo reduzir a geração de resíduos, ampliar o reaproveitamento e multiplicar a reciclagem. Paralelamente, priorizamos a destinação final ambientalmente adequada de todos os materiais que geramos.

Nas safras 2023/2024 e 2024/2025, a Companhia manteve seu alinhamento com a gestão responsável de resíduos, seguindo diretrizes e recomendações de consultoria contratada, especializada em soluções de gestão ambiental e sustentabilidade.

Nossos resíduos orgânicos, como a torta de filtro e a vinhaça, são subprodutos gerados nas operações industriais e destinados ao cultivo da cana-de-açúcar, como citado anteriormente. O bagaço é vendido para queima e utilizado na produção de energia, enquanto a vinhaça é aplicada no cultivo da cana-de-açúcar.

Nosso processo agroindustrial gera outros tipos de resíduos, como sucatas metálicas e embalagens, que são devidamente tratados pela Companhia. A Usina Santa Fé vem se empenhando cada vez mais para gerenciar esses materiais para minimizar seu impacto ambiental e maximizar o reaproveitamento.

Aqueles resíduos que não podem ser reaproveitados são destinados da forma correta, em total conformidade com a legislação brasileira. Saiba mais sobre as medidas adotadas:

A Companhia desenvolve programas internos para reduzir a geração de resíduos na fonte e promover a reutilização e a reciclagem dos diferentes materiais.

Transforma o que seria um resíduo descartável em insumos, aproveitando subprodutos como o bagaço e a vinhaça. Esses materiais são reutilizados na geração de energia e na fertirrigação.

Divide com seus parceiros de negócio e colaboradores as boas práticas adotadas, inclusive por meio de capacitação. A ideia é sensibilizar e engajar o maior número possível de pessoas nas ações de mitigação do impacto ambiental.

A Usina Santa Fé incorpora muita cautela ao selecionar os prestadores de serviço envolvidos com a gestão de resíduos. Os critérios para a escolha são rigorosos, observando-se questões técnicas, legais e ambientais. A finalidade é garantir que a destinação dos resíduos ocorra de forma segura e responsável, seguindo práticas embasadas em rigor técnico.

No momento de coletar e monitorar dados, a Companhia definiu alguns processos:

Os resíduos são identificados e classificados de acordo com suas características e potencial de risco;

A fim de obter informações mais exatas, os dados sobre a geração de resíduos são registrados e coletados diretamente no ponto de origem;

Para identificar tendências, avaliar a eficácia da gestão e identificar oportunidades de melhoria, os dados são monitorados e analisados;

A destinação de resíduos perigosos é realizada mediante a obtenção do Certificado de Movimentação de Resíduos de Interesse Ambiental (CADRI), garantindo a conformidade com a legislação ambiental;

Como forma de documentar e comprovar o destino final do resíduo, a rastreabilidade é feita por meio do Manifesto de Transporte de Resíduos (MTR) e da Declaração de Movimentação de Resíduos (DMR).





Na safra 2023/2024, a Usina Santa Fé gerou 1.377.240 kg de resíduos, considerando os destinados à reciclagem e ao rejeito. Já na safra 2024/2025, houve uma redução de quase 14%, com a geração de 1.185.992 kg de resíduos. Confira o detalhamento na tabela a seguir:

Classe II-A	2023/2024 (kg)	2024/2025 (kg)
Reciclagem	1.348.440	1.149.992
Rejeito	28.800	36.000
TOTAL	1.377.240	1.185.992

Conforme informado anteriormente, a gestão e destinação seguem as diretrizes da consultoria externa, assegurando rastreabilidade, conformidade legal e redução de impactos ambientais.

Classe I	2023/2024 (kg)	2024/2025 (kg)
Coprocessamento	46.020	52.086
Rerrefino	72.820	183.240
Incineração	5.540	2.000
TOTAL	124.380	237.326

Comparando as safras 2023/2024 e 2024/2025, vemos que a maior parte dos resíduos perigosos (Classe I) foi enviada ao rerrefino, um processo que permite reaproveitar o material, evitando a retirada de novos recursos da natureza. Também houve mais coprocessamento e menos incineração, mostrando avanços importantes em sustentabilidade.

Além dos resíduos líquidos e sólidos, cabe verificar que nas duas safras houve destinações de pneus, de aproximadamente 44.700 unidades.

Ao investir em uma gestão consistente de resíduos, a Usina Santa Fé consolida-se como um modelo a ser seguido. A Companhia aplica, na prática, os princípios da economia circular, conceito que deve ser amplamente incorporado pelo setor. Trata-se de uma abordagem inteligente para reduzir impactos e promover o respeito ao meio ambiente.





Considerações Finais

Os resultados e as iniciativas aqui compartilhados demonstram que é possível aliar desempenho econômico robusto com um profundo respeito pelos colaboradores, pela sociedade e pela proteção ao meio ambiente. O reconhecimento no período, representado pelas certificações e prêmios recebidos, é uma validação externa de um trabalho que começa dentro de casa, com a dedicação de cada um de nossos colaboradores. Além disso, o impacto positivo gerado em nossa comunidade local é o maior exemplo do nosso legado social.

Reconhecemos, contudo, que a jornada da sustentabilidade é dinâmica e nos apresenta novos desafios. A percepção de nossos stakeholders, colhida no processo de materialidade, nos mostra a necessidade de comunicar nossas ações de forma mais ampla e de formalizar planos de carreira e sucessão.

Este relatório é um passo fundamental nessa direção. Olhamos para o futuro com o desafio de continuar inovando, de aprimorar a gestão de nossos impactos climáticos e de fortalecer ainda mais o relacionamento com todos que fazem parte da nossa cadeia de valor.

Seguimos motivados a construir um futuro próspero e sustentável, honrando nosso passado e investindo nas próximas gerações. Agradecemos a todos que nos acompanham nesta jornada.

Índice Remissivo - Sumário GRI:

GRI Standard	Divulgação		Página/URL	Omissão	ODS		
GRI Normas Universais							
GRI: Conteúdos Gerais 2021							
A organização e suas práticas de relato	GRI 2	1.	A organização e suas práticas de relato				
		2-1	Detalhes da organização	4, 11, 12, 16			
		2-2	Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	4, 5, 11, 12, 16			
		2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	4, 5, 11, 12, 16			
		2-4	Reformulações de informações	5			
		2-5	Verificação externa	5			
Atividades e trabalhadores	GRI 2	2.	Atividades e trabalhadores				
		2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	8, 9, 10			
		2-7	Empregados	31, 32, 33			
		2-8	Trabalhadores que não são empregados	31, 32, 33			
GRI: Temas Materiais 2021							
Conteúdos sobre temas materiais	GRI 3	2.	Conteúdos sobre temas materiais				
		3-1	Processo de definição de temas materiais	6, 7	2, 6, 7, 8, 9, 12, 15, 16, 17		
		3-2	Lista de temas materiais	6, 7	2, 6, 7, 8, 9, 12, 15, 16, 17		
		3-3	Gestão dos temas materiais	6, 7, 16, 19, 21	2, 6, 7, 8, 9, 12, 15, 16, 17		
GRI: Conteúdos Gerais 2021							
Governança	GRI 2	3.	Governança				
		2-9	Estrutura de governança e sua composição	16, 17, 18			
		2-10	Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	19			

GRI Standard	Divulgação		Página/URL	Omissão	ODS
Governança	2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	19		
	2-12	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	19		
	2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	19		
	2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	19		
	2-15	Conflitos de interesse	21, 22, 23, 24		
	2-16	Comunicação de preocupações cruciais	21, 22, 23, 24		
	2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	20		
	2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	20		
	2-19	Políticas de remuneração	25		
	2-20	Processo para determinação da remuneração	25		
	2-21	Proporção da remuneração total anual	25		
Estratégia, políticas e práticas	GRI 2	4. Estratégia, políticas e práticas			
	2-22	Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	3		
	2-23	Compromissos de política	23, 24		
	2-24	Incorporação de compromissos de política	23, 24		
	2-25	Processos para reparar impactos negativos	21, 22, 23, 24		
	2-26	Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	21, 22, 23, 24		
	2-27	Conformidade com leis e regulamentos	21, 22, 23, 24		
	2-28	Participação em associações	25		
Engajamento de stakeholders	GRI 2	5. Engajamento de stakeholders			
	2-29	Abordagem para engajamento de stakeholders	25, 26		
	2-30	Acordos de negociação coletiva	25, 26		
GRI: Temas Materiais 2021					
Conteúdos sobre temas materiais	GRI 3	2. Conteúdos sobre temas materiais			
	3-3	Gestão dos temas materiais	8		9, 12, 17

GRI Standard	Divulgação		Página/URL	Omissão	ODS
GRI Normas Temáticas					
GRI: Temas Materiais 2021					
		GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016			
Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016	2.	Conteúdos temáticos			
	308-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	8, 9, 10		9, 12, 17
	308-2	Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas relacionados a resíduos	8, 9, 10, 63 - 66		9, 12, 17
		GRI 201: Desempenho Econômico 2016			
Desempenho Econômico 2016	201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	11, 12, 13, 14, 15		
	201-2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	11, 12, 13, 14, 15		
	201-4	Apoio financeiro recebido do governo	15		
GRI: Temas Materiais 2021					
Conteúdos sobre temas materiais	GRI 3	2.	Conteúdos sobre temas materiais		
		3-3	Gestão dos temas materiais	25, 26	9, 12, 17
Avaliação S. de Fornecedores 2016		GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016			
		2.	Conteúdos temáticos		
		414-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	25, 26	9, 12, 17
		414-2	Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas	25, 26, 43	9, 12, 17
GRI: Temas Materiais 2021					
Conteúdos sobre temas materiais	GRI 3	2.	Conteúdos sobre temas materiais		
		3-3	Gestão dos temas materiais	26	9, 16, 17
Liberdade Sindical e Negociação Coletiva 2016		GRI 407: Liberdade Sindical e Negociação Coletiva 2016			
		2.	Conteúdos temáticos		
		407-1	Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	26	9, 16, 17

GRI Standard	Divulgação			Página/URL	Omissão	ODS
Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016					
	2.	Conteúdos temáticos				
	405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados		27		
Não Discriminação 2016	405-2	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens		27		
	GRI 406: Não Discriminação 2016					
	2.	Conteúdos temáticos				
GRI: Temas Materiais 2021	406-1	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas		27		
	Conteúdos sobre temas materiais					
	GRI 3	2.	Conteúdos sobre temas materiais			
Combate à Corrupção 2016	3-3	Gestão dos temas materiais		28		9, 16, 17
	GRI 205: Combate à Corrupção 2016					
	205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção		28		9, 16, 17
Concorrência Desleal 2016	205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção		28		9, 16, 17
	205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas		28		9, 16, 17
	GRI 206: Concorrência Desleal 2016					
Saúde e Segurança do Trabalho 2018	206-1	Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio		28		9, 16, 17
	GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018					
	1	Conteúdos para gestão de temas				
Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho		34, 35		9, 16, 17
	403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes		34, 35		9, 16, 17

GRI Standard	Divulgação		Página/URL	Omissão	ODS
Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-3	Serviços de saúde do trabalho	34,35		9, 16, 17
	403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	36, 37		9, 16, 17
	403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	36, 37		9, 16, 17
	403-6	Promoção da saúde do trabalhador	37, 38		9, 16, 17
	403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	37, 38		9, 16, 17
	2.	Conteúdos temáticos			
	403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	34, 35		9, 16, 17
	403-9	Acidentes de trabalho	39		9, 16, 17
	403-10	Doenças profissionais	39		9, 16, 17
	GRI 404: Capacitação e Educação 2016				
Capacitação e Educação 2016	2.	Conteúdos temáticos			
	404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	40, 41, 42		
	404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	40, 41, 42		
GRI: Temas Materiais 2021					
Conteúdos sobre temas materiais	GRI 3	2.	Conteúdos sobre temas materiais		
		3-3	Gestão dos temas materiais	44	9, 16, 17
Trabalho Infantil 2016	GRI 408: Trabalho Infantil 2016				
	2.	Conteúdos temáticos			
	408-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	44		9, 16, 17
Trabalho Forçado A.E. 2016	GRI 409: Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo 2016				
	2.	Conteúdos temáticos			
	409-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	44		9, 16, 17

GRI Standard	Divulgação		Página/URL	Omissão	ODS
GRI: Temas Materiais 2021					
Conteúdos sobre Comunidades Locais 2026	GRI 3	2. Conteúdos sobre temas materiais			
		3-3 Gestão dos temas materiais		46	2, 8, 7
		GRI 413: Comunidades Locais 2016			
		2. Conteúdos temáticos			
		413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local		45	2, 8, 7
GRI: Temas Materiais 2021					
Conteúdos sobre temas materiais	GRI 3	2. Conteúdos sobre temas materiais			
		3-3 Gestão dos temas materiais		46	2, 8, 7
Presença no Mercado 2016		GRI 202: Presença no Mercado 2016			
		202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero		46	2, 8, 7
Impactos Econômicos Indiretos 2016		GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos 2016			
		203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços		46	2, 7, 8, 9, 12, 17
Práticas de Compra 2016		GRI 204: Práticas de Compra 2016			
		204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais		46	
GRI: Temas Materiais 2021					
Conteúdos sobre temas materiais	GRI 3	2. Conteúdos sobre temas materiais			
		3-3 Gestão dos temas materiais		48	6, 12, 15

GRI Standard	Divulgação			Página/URL	Omissão	ODS
GRI 304: Biodiversidade 2016						
Biodiversidade 2016	2.	Conteúdos temáticos				
	304-1	Unidades operacionais próprias, arrendadas ou geridas dentro ou nas adjacências de áreas de proteção ambiental e áreas de alto valor de biodiversidade situadas fora de áreas de proteção ambiental		48 - 53		6, 12, 15
	304-2	Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade		48 - 53		6, 12, 15
	304-3	Habitats protegidos ou restaurados		48 - 53		6, 12, 15
	304-4	Espécies incluídas na lista vermelha da IUCN e em listas nacionais de conservação com habitats em áreas afetadas por operações da organização		48 - 53		6, 12, 15
GRI: Temas Materiais 2021						
Conteúdos sobre temas materiais	GRI 3	2.	Conteúdos sobre temas materiais			
		3-3	Gestão dos temas materiais	57		7, 9, 12, 17
GRI 302: Energia 2016						
Energia 2016	2.	Conteúdos temáticos				
	302-1	Consumo de energia dentro da organização		57 - 60		7, 9, 12, 17
	302-3	Intensidade energética		57 - 60		7, 9, 12, 17
	302-4	Redução do consumo de energia		57 - 60		7, 9, 12, 17
GRI 305: Emissões 2016						
Emissões 2016	2.	Conteúdos temáticos				
	305-1	Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)		57 - 60		7, 9, 12, 17
	305-2	Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia		57 - 60		7, 9, 12, 17
	305-3	Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)				7, 9, 12, 17
	305-4	Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)		57 - 60		7, 9, 12, 17

GRI Standard	Divulgação		Página/URL	Omissão	ODS
Água e Efluentes 2018	GRI 303: Água e Efluentes 2018				
	1.	Conteúdos para gestão de temas			
	303-1	Interações com a água como um recurso compartilhado	61, 62		7, 9, 12, 17
	303-2	Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	61, 62		7, 9, 12, 17
	2.	Conteúdos temáticos			
	303-3	Captação de água	61, 62		7, 9, 12, 17
	303-4	Descarte de água	61, 62		7, 9, 12, 17
	303-5	Consumo de água	61, 62		7, 9, 12, 17
GRI: Temas Materiais 2021					
Conteúdos sobre temas materiais	GRI 3	2.	Conteúdos sobre temas materiais		
		3-3	Gestão dos temas materiais	63	6, 12, 15
GRI 306: Resíduos 2020					
Resíduos 2020	1.	Conteúdos para gestão de temas			
	306-1	Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	63 - 66		6, 12, 15
	306-2	Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	63 - 66		6, 12, 15
	2.	Conteúdos temáticos			
	306-3	Resíduos gerados	63 - 66		6, 12, 15
	306-4	Resíduos não destinados para disposição final	63 - 66		6, 12, 15

GRI Standard	Divulgação		Página/URL	Omissão	ODS
Normas setoriais					
Setores de Agropecuária, Aquicultura e Pesca 2022	GRI 13: Setores de Agropecuária, Aquicultura e Pesca 2022				
	Tema 13.4	Conversão de ecossistemas naturais		48 - 53	
	Tema 13.5	Saúde do solo		54 - 56	
	Tema 13.6	Uso de agrotóxicos		54 - 56	
	Tema 13.12	Comunidades locais		45, 46	
	Tema 13.15	Não discriminação e igualdade de oportunidades		27	
	Tema 13.16	Trabalho forçado ou análogo ao escravo		44	
	Tema 13.17	Trabalho infantil		40, 41, 42, 44	
	Tema 13.18	Liberdade sindical e negociação coletiva		26, 40, 41, 42	
	Tema 13.20	Práticas empregatícias		43	
	Tema 13.21	Renda digna e salário digno		43	
	Tema 13.25	Concorrência desleal		28	
	Tema 13.26	Combate à corrupção		28	
INFORMAÇÕES INSTITUCIONAIS		Prêmios e Certificações		29, 30	
Considerações Finais				67	
Sumário GRI				66 - 76	
Ficha Técnica				77	

Ficha Técnica

Coordenação Geral do Relatório de Sustentabilidade

Iza Barbosa
TerraGrata Consultoria em Sustentabilidade

Captação e organização dos conteúdos

Equipe TerraGrata em Sustentabilidade
Equipe Usina Santa Fé

Redação

Victor Dantas

Diagramação e Arte

Fernando Davis

Fotografias

Zé De Boni e acervo Santa Fé

Produção

TerraGrata Consultoria em Sustentabilidade
Usina Santa Fé

Estrada da Antiga Fazenda Itaquerê, s/n
Caixa Postal 11 - CEP: 14923-899
Nova Europa - SP

Fone: +55 16 3387-9900
www.usinasantafe.com.br
SAC: sac@usinasantafe.com.br

Fale conosco
(críticas e sugestões)
Através do WhatsApp: 16 9 9961-5037

