

Relatório de Sustentabilidade

ESG Cocamar

2022



ÍNDICE INTERATIVO

Mensagem do Presidente p.4

Sobre este Relatório p.6

Sobre a Cocamar p.20

Inovação e Tecnologia p.32

Governança Corporativa p.38

Ética e Transparência p.46

Ambiental p.56

Social p.68

Saúde e Segurança p.106

Sumário GRI p.120



Clique em qualquer item da lista para ser direcionado automaticamente para a página correspondente ou no ícone de "home" para voltar ao índice

MENSAGEM DO PRESIDENTE

GRI 2-22

Sabíamos que 2022 seria um ano de superação. Afinal, a pandemia de covid-19 vinha trazendo consequências para o mercado, como a escassez de crédito e reflexos no custo das matérias-primas, somados à inflação. Mas, 2022, um ano de eleições majoritárias no Brasil – o que já é motivo de uma série de incertezas econômicas e políticas –, ainda trouxe a guerra da Ucrânia como um complicador mundial, com reflexos diretos em nosso escoamento.

E como não mencionar a crise climática? Tivemos uma quebra de safra significativa em decorrência das adversidades do clima. Por tudo isso, podemos falar em superação. Mesmo diante de todos os desafios, nós não só seguimos em frente, mas crescemos 15% em relação a 2021 e pudemos retornar os resultados da participação de cada cooperado.

Ressalto aqui nosso agradecimento a cada um dos nossos parceiros pela confiança em nosso trabalho.

2022 também foi marcado pelo avanço em nossa agenda ESG, reforçando o compromisso que assumimos com os ODS (Objetivos do Desenvolvimento Sustentável) em 2020, ao participar do Pacto Global da ONU. E, apesar de vermos um longo caminho à frente, acreditamos que as boas práticas, baseadas em ética, respeito, inovação e desenvolvimento sustentável, são sementes que estamos plantando e cultivando com muita dedicação para que cresçam com raízes fortes. Raízes essas que já nos colocam como cooperativa referência em gestão e governança, e ainda nos renderão muitos frutos no futuro.

Boa leitura a todos!



Divanir Higino

Presidente Executivo

Foto: Imagem Ilustrativa



SOBRE ESTE RELATÓRIO

GRI 2-2, 2-3, 3-1, 3-2

Plantação de soja em Maringá (PR).

COMO O CONTEÚDO FOI ESTRUTURADO

Apresentamos neste relatório as principais informações sobre o desempenho e as práticas de gestão da Cocamar nos aspectos ambiental, social, econômico e de governança, no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2022. Os temas materiais que têm relevância, tanto para a cooperativa como para as partes interessadas, sob a ótica da sustentabilidade, orientam a estrutura do conteúdo nas próximas páginas.

Esta é a 1ª publicação anual da Cocamar elaborada com base nas normas GRI (*Global Reporting Initiative*), principal estrutura de indicadores de sustentabilidade adotada por organizações em todo o mundo. A norma facilita acompanhamento da gestão dos temas

materiais ao longo dos anos, garantindo comparabilidade aos dados. Complementam o documento outros dois relatórios – de gestão e o balanço financeiro – publicados desde 2001 e auditados por terceira parte.

Nas páginas a seguir, você encontrará informações sobre as mais de 110 unidades da Cocamar, que prestam atendimento a mais de 18 mil cooperados produtores de soja, milho, trigo, café, laranja e pecuária nos estados do Paraná, São Paulo e Mato Grosso do Sul, além da concessionária Cocamar Máquinas. As informações relacionadas à John Deere não estão consideradas neste reporte, uma vez que a *joint venture* possui gestão própria.

Informações, dúvidas ou comentários sobre este relatório podem ser encaminhados para os seguintes contatos:

E-mails:

vania.almeida@cocamar.com.br
 eduardo.carmo@cocamar.com.br
 fernanda.czusz@cocamar.com.br

Telefones:

(44) 3221-3304
 (44) 3221-3468
 (44) 3321-3278

MATERIALIDADE

Temas materiais são aqueles que refletem os impactos econômicos, ambientais, sociais e de governança significativos de uma organização ou que influenciam substancialmente as avaliações e decisões de partes interessadas. Em 2022, a Cocamar conduziu a definição de sua primeira materialidade, como parte da Jornada ESG (Ambiental, Social, Governança, na tradução para o português). Com apoio de uma consultoria especializada, foi feita uma análise de referências setoriais e de sustentabilidade, além de consultas e entrevistas com o objetivo de identificar os principais impactos da cooperativa nos aspectos ESG.

A VÁRIAS MÃOS

O estudo de materialidade envolveu consulta aos principais parceiros da Cocamar. No total, foram entrevistados 11 líderes da cooperativa e 12 parceiros externos: representantes de cooperados, fornecedores e órgãos de pesquisa. Também foi disponibilizado um questionário online, com mais de 640 respostas válidas, para os públicos prioritários:

- Clientes
- Colaboradores
- Cooperado/cooperante
- Entidades educacionais
- Fornecedores
- Instituição financeira
- Órgão ambiental
- Lideranças comunitárias e religiosas
- Parceiros de projetos e pesquisas
- Poderes público Executivo, Legislativo e Judiciário
- Sociedade civil organizada

O processo de definição dos temas materiais foi validado pela Diretoria Executiva. Além disso, foram compartilhados os resultados do diagnóstico do Relato Integrado, fomentando, assim, uma reflexão interna e amadurecimento das questões sociais, ambientais e de governança para a cooperativa. Ao final do processo, os temas identificados foram validados com especialistas da academia e da associação setorial. A priorização dos temas foi alinhada aos requisitos da Norma GRI 2021, para definição da materialidade.

O resultado elencou sete temas materiais, que podem ser relacionados aos capitais do *International Integrated Reporting Council* (IIRC) e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS):

Para os próximos anos, a intenção é dar continuidade ao planejamento estratégico 2020-2025, que possui as seguintes diretrizes:



Aumentar os serviços e a competitividade do cooperado;



Buscar rentabilização na Verticalização, Diversificação e Inovação;



Consolidar o crescimento e aumentar a competitividade da cooperativa.

MATERIALIDADE COCAMAR 2022

TEMAS MATERIAIS, CAPITAIS IRE E ODS



TEMAS MATERIAIS	DESCRIÇÃO
Governança e conformidade	Governança das questões ESG (Ambiental, Social e Governança) por meio de estrutura robusta que garanta a integridade corporativa considerando questões de ética, comportamento competitivo, anticorrupção, transparência, conformidade etc.
Estratégia e resultados	Estabelecer estratégias que agreguem valor à Cocamar e ao cooperado. Fortalecimento do cooperativismo, modelo de negócio diversificado, abertura de mercado e gestão dos processos comerciais de forma a promover a resiliência/adaptação da estratégia organizacional e a garantia de renda ao cooperado.
Inovação e tecnologia	Uso de inovação e tecnologia para aumentar a eficiência dos processos. Transformação digital, utilização de tecnologia para otimizar serviços, análise de dados, velocidade nos processos e soluções inovadoras.
Relacionamento e apoio ao cooperado	Apoio técnico, disseminação de conhecimento, serviços e soluções para atendimento ao cooperado, favorecendo sua segurança, crescimento e rentabilidade e gestão compartilhada (sucessão familiar). Excelência no atendimento, promovendo sua fidelização.
Adaptação e resiliência às mudanças climáticas	Transição para uma economia de baixo carbono. Minimizar as emissões de gases de efeito estufa para reduzir o impacto ambiental, incluindo sequestro de carbono. Ampliação do uso e oferta de energia renovável.
Capital humano	Relações de trabalho (remuneração, benefícios), treinamento/capacitação, atração e retenção de talentos.
Interesse pela comunidade	Compreender os impactos positivos e negativos das operações na relação com a comunidade. Fomentar o desenvolvimento das comunidades, promovendo trabalho, educação, empreendimentos etc. favorecendo uma vida digna. Gerenciar impactos negativos visando evitá-los, minimizá-los e mitigá-los.

Melhores práticas

A Cocamar é participante do Pacto Global desde 2020 e procura alinhar seus programas, objetivos e metas a estruturas, pactos e iniciativas globais voltadas ao desenvolvimento sustentável. Nesse sentido, vem trabalhando orientada pela Agenda 2030, relacionando seus projetos aos ODSs priorizados até o momento. O objetivo é ampliar a integração das práticas a todos os ODS em 2023, além da implementação do programa ESG+Coop, que tem o objetivo de monitorar, avaliar e certificar as cooperativas do estado do Paraná com foco no atendimento a requisitos ambientais, sociais, de governança e de desempenho.



Carta do presidente executivo da Cocamar ao Secretário-geral das Nações Unidas, Antônio Guterres, reafirmando o compromisso da cooperativa com o Pacto Global, através da gestão dos temas materiais.

Maringá, 04 de maio de 2023

H.E Antônio Guterres
Secretário Geral
Nações Unidas
Nova York, NY10017 EUA

Caro Sr. Secretário Geral,

Em conformidade com a nossa missão de “atender o cooperado, assegurando a perpetuação da cooperativa de forma sustentável”, reafirmo nosso engajamento na busca por um mundo melhor e para isso, mais uma vez, renovo o compromisso da Cocamar com o Pacto Global da ONU – Organização das Nações Unidas.

Diante dos desafios da atualidade, como o aumento das vulnerabilidades sociais, aquecimento global, ameaça a saúde humana, esgotamento dos recursos naturais, perda de biodiversidade, utilização de combustíveis fósseis, guerra, inflação, dentre muitos outros, reafirmo nosso empenho em promover os 10 princípios globais e os 17 objetivos de desenvolvimento sustentável na cooperativa.

Entre as ações que manifestam esse empenho, está a Jornada ESG Cocamar, iniciada em meados de 2022 e que hoje reúne um grupo multissetorial de executivos que conduzem ações em prol dos critérios ESG (Ambiental, Social, Governança, na tradução para o português). O objetivo é identificar o ponto de partida e o plano de ação para garantir o progresso da sustentabilidade, assessorando o Conselho de Administração nas tomadas de decisões estratégicas diante de riscos e oportunidades ambientais, sociais e de governança.

Um passo importante dessa jornada foi a definição dos temas materiais da Cocamar, identificados por meio do engajamento dos stakeholders. São eles:

- Relacionamento e apoio ao cooperado
- Governança e conformidade
- Estratégia e resultados
- Capital Humano
- Interesse pela comunidade
- Adaptação e resiliência às mudanças climáticas
- Inovação e tecnologia

Com o conhecimento da materialidade e com a priorização realizada dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável de números 02, 08, 09 e 13, a sustentabilidade é integrada cada vez mais na estratégia da cooperativa e o resultado disso é a prosperidade para os negócios, regeneração para o meio ambiente, justiça social, crescimento e perpetuação da Cocamar.

Atenciosamente,

Divanir Higino da Silva
Presidente Executivo

(44) 3221-3007
www.cocamar.com.br
Estrada Osvaldo de Moraes Corrêa, 1000 - Parque Industrial
Maringá - Paraná - Brasil - 87065-590

AÇÕES/PROJETOS REALIZADOS ODS 2 - FOME ZERO E AGRICULTURA SUSTENTÁVEL		
PROJETOS	DESCRIÇÃO	META ODS DA ONU
Cooperativismo: atendimento ao cooperado	Por meio do departamento técnico e de unidades, a Cocamar garante acesso a recursos produtivos e insumos, conhecimento, serviços financeiros, mercados e oportunidades de agregação de valor e de emprego não agrícola aos mais de 18 mil cooperados.	Meta 2.3: Até 2030, dobrar a produtividade agrícola e a renda dos pequenos produtores de alimentos, particularmente, das mulheres, povos indígenas, agricultores familiares, pastores e pescadores. Inclusive, por meio de acesso seguro e igual à terra, outros recursos produtivos e insumos, conhecimento, serviços financeiros, mercados e oportunidades de agregação de valor e de emprego não agrícola.
Safratec, Dia de Campo e assistência técnica agrônômica	Por meio da equipe de agrônomos do departamento técnico, a Cocamar promove eventos de difusão de tecnologias, dias de campo e oferece ao cooperado, sem custo adicional, a assistência técnica e de gestão para suas propriedades.	Meta 2.4: Até 2030, garantir sistemas sustentáveis de produção de alimentos e implementar práticas agrícolas resilientes, que aumentem a produtividade e a produção, que ajudem a manter os ecossistemas, que fortaleçam a capacidade de adaptação às mudanças climáticas, às condições meteorológicas extremas, secas, inundações e outros desastres, e que melhorem progressivamente a qualidade da terra e do solo.
Arrecadação de alimentos para beneficiar pessoas em insegurança alimentar: Campanha Solidária de Natal e Campanha Solidarieidade em Dobro	Anualmente, em comemoração ao aniversário da cooperativa, por meio da Campanha Solidariedade em Dobro, cooperados e colaboradores doam alimentos e a quantidade final arrecadada é dobrada pela Cocamar e distribuída para pessoas em situação de vulnerabilidade. A Campanha Solidária de Natal ocorre no final do ano e são arrecadados alimentos com o objetivo de fazer o natal de famílias carentes mais feliz.	Meta 2.1: Até 2030, acabar com a fome e garantir o acesso de todas as pessoas, em particular os pobres e pessoas em situações vulneráveis, incluindo crianças, a alimentos seguros, nutritivos e suficientes durante todo o ano.
Programa de Alimentação do Trabalhador	Esse programa busca atender, prioritariamente, aos trabalhadores de baixa renda. Na Cocamar, além do salário mensal, a remuneração é composta por vários benefícios, como o vale-alimentação e o vale-refeição, que dão autonomia para o colaborador escolher onde e quando vai fazer sua refeição ou comprar os alimentos, nos restaurantes e lanchonetes credenciadas à Rede Alelo.	Meta 2.1: Até 2030, acabar com a fome e garantir o acesso de todas as pessoas, em particular os pobres e pessoas em situações vulneráveis, incluindo crianças, a alimentos seguros, nutritivos e suficientes durante todo o ano.

AÇÕES/PROJETOS REALIZADOS ODS 2 - FOME ZERO E AGRICULTURA SUSTENTÁVEL		
PROJETOS	DESCRIÇÃO	META ODS DA ONU
Projeto 04/2022 <i>Lean Six Sigma</i> - Projeto Água Limpa – Conservação de Nascentes	Através desse projeto estão sendo realizadas ações de conservação de nascentes em propriedades de produtores rurais sendo eles COOPERADOS OU NÃO, nas áreas de atuação da Cocamar. A conservação desses mananciais proporciona um aumento da vazão de água das microbacias da região, que abastecem as cidades, e também do volume utilizado em propriedades para irrigação das lavouras e o consumo dos moradores e dos rebanhos. Aliado à recuperação das nascentes, que é a primeira etapa do projeto, o objetivo é seguir com o plantio de árvores no entorno delas, para que os mananciais se mantenham protegidos pelas matas ciliares.	Meta 2.4: Até 2030, garantir sistemas sustentáveis de produção de alimentos e implementar práticas agrícolas resilientes, que aumentem a produtividade e a produção, que ajudem a manter os ecossistemas, que fortaleçam a capacidade de adaptação às mudanças climáticas, às condições meteorológicas extremas, secas, inundações e outros desastres, e que melhorem progressivamente a qualidade da terra e do solo.

AÇÕES/PROJETOS REALIZADOS ODS 8 - TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO		
PROJETOS	DESCRIÇÃO	META ODS DA ONU
Projeto 09/2022 <i>Lean Six Sigma</i> - promover a sustentação do consumo de água no parque industrial	Pensando na perpetuação da cooperativa, em que não somente precisamos manter nossas operações, mas também nos preocupar com o meio ambiente em que estamos inseridos, o aumento da eficiência na utilização dos recursos hídricos e o reaproveitamento da água se tornam fundamentais para a sustentabilidade da cooperativa. Com a expansão dos processos industriais, nota-se uma crescente demanda no consumo de água e em contrapartida, esse recurso cada vez mais escasso. Entre os meses de jan/2019 e abr/2022, a Cocamar captou em torno de 80.000 m ³ de água por mês, o que, em média, equivale a 2.600 m ³ por dia. Quando comparado ao período de 2019 a 2021, o consumo médio aumentou em torno de 10%, saindo de 2.790 m ³ /dia para 3.050 m ³ /dia. Com o projeto, tivemos o aumento do reuso do efluente da ETE, a redução da captação de água dos poços e uma maior disponibilidade de recursos hídricos (40,8 m ³ /h).	Meta 8.4: Melhorar progressivamente, até 2030, a eficiência dos recursos globais no consumo e na produção, e empenhar-se para dissociar o crescimento econômico da degradação ambiental, de acordo com o Plano Decenal de Programas sobre Produção e Consumo Sustentáveis, com os países desenvolvidos assumindo a liderança.

AÇÕES/PROJETOS REALIZADOS | ODS 8 - TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO

PROJETOS	DESCRIÇÃO	META ODS DA ONU
Prêmio Super Produtividade	Super Produtividade é uma frente de trabalho promovida pela Cocamar, que dissemina informações em busca do aumento da qualidade, rentabilidade e produtividade da plantação dos cooperados. É composta por: Super Soja, Super Solo, Super Precisão, Super Integração e Super Parceiro.	Meta 8.2: Atingir níveis mais elevados de produtividade das economias por meio da diversificação, modernização tecnológica e inovação, inclusive por meio de foco em setores de alto valor agregado e dos setores intensivos em mão de obra.
Programa Jovem Aprendiz	O programa, que visa dar oportunidade do primeiro emprego aos jovens, atende a todas as unidades operacionais da área de atuação da Cocamar. Além das atividades no trabalho, os jovens participam de cursos teóricos realizados em parceria com as entidades de cada região. A cooperativa procura moldar esses colaboradores no princípio do cooperativismo, para enfatizar a ética, a cidadania e o profissionalismo. Entidades conveniadas: Lins de Vasconcellos (Maringá), Bom Pastor (Nova Esperança), Epesmel (Londrina), CEAR e APMI (Rolândia e Cambé), Guarda Mirim (Arapongas, Umuarama e Paranavaí) e Senac EAD (Curitiba).	Meta 8.6: Até 2030, reduzir substancialmente a proporção de jovens sem emprego, educação ou formação.
Coopsoli	A Cooperativa de Produtores do Comércio Solidário (Coopsoli), fundada em 2018 em parceria com a Cocamar, tem foco em produção de cítrus e suco de laranja certificado com o selo Flo (<i>Fairtrade Labelling Organization International</i>), organização não governamental alemã, exportado pela <i>Louis Dreyfus Sucos</i> , que distribui a bebida, principalmente, para países do continente europeu.	Meta 8.a: Aumentar o apoio da Iniciativa de Ajuda para o Comércio [<i>Aid for Trade</i>] para os países em desenvolvimento, particularmente os países menos desenvolvidos, inclusive por meio do Quadro Integrado Reforçado para a Assistência Técnica Relacionada com o Comércio para os países menos desenvolvidos.

AÇÕES/PROJETOS REALIZADOS | ODS 9 - INDÚSTRIA, INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURA

PROJETOS	DESCRIÇÃO	META ODS DA ONU
Cocamar Labs	Visando a melhoria contínua, o Cocamar Labs é o programa de inovação da cooperativa, mantido desde 2018 e que, desde 2019, em busca de novos e melhores resultados, foi reestruturado e mantém projetos com a metodologia Kaizen, <i>Lean Six Sigma</i> e Inovação.	Meta 9.a: Apoiar o desenvolvimento tecnológico, a pesquisa e a inovação nacionais nos países em desenvolvimento, inclusive garantindo um ambiente político propício para, entre outras coisas, a diversificação industrial e a agregação de valor às <i>commodities</i> .
Indústria de rações totalmente automatizada	Em alinhamento com o avanço da indústria digital, a Cocamar inaugurou a indústria de rações em fevereiro/2020, que ocupa uma área de 3 mil metros quadrados e tem capacidade para a produção de 150 mil toneladas/ano. A indústria 4.0 já produz rações especialmente preparadas para bovinos de corte e leite, equinos, peixes e outros segmentos.	Meta 9.4: Até 2030, modernizar a infraestrutura e reabilitar as indústrias para torná-las sustentáveis, com eficiência aumentada no uso de recursos e maior adoção de tecnologias e processos industriais limpos e ambientalmente corretos; com todos os países atuando de acordo com suas respectivas capacidades.

AÇÕES/PROJETOS REALIZADOS | ODS 13 - AÇÃO CONTRA A MUDANÇA GLOBAL DO CLIMA

PROJETOS	DESCRIÇÃO	META ODS DA ONU
Fomento - Rede ILPF - Integração Lavoura Pecuária e Floresta	A Associação Rede ILPF é formada e co-financiada pelas empresas Bradesco, Cocamar, John Deere, Soesp, Suzano, Syngenta e pela Embrapa. Foi iniciada em 2012 e tem o objetivo de acelerar uma ampla adoção das tecnologias de integração lavoura-pecuária-floresta (ILPF) por produtores rurais como parte de um esforço visando a intensificação sustentável da agricultura brasileira. ILPF pode sequestrar 23 toneladas de CO ₂ equivalente por ha/ano conforme pesquisa da Embrapa.	Meta 13.3: Melhorar a educação, aumentar a conscientização e a capacidade humana e institucional sobre mitigação, adaptação, redução de impacto e alerta precoce da mudança do clima.
Gerações 01 e 02 do projeto de inovação com foco em Carbono	Em 2022, a Cocamar iniciou as pesquisas em prol de desenvolver um mecanismo para rodar Créditos de Carbono em benefício de seus cooperados. A pesquisa evoluiu para uma geração 02 do projeto. O comércio de emissões para o dióxido de carbono e outros gases de efeito estufa é uma abordagem para limitar mudanças climáticas por meio da criação de um mercado com permissões limitadas para emissões.	Meta 13.b: Promover mecanismos para a criação de capacidades para o planejamento relacionado à mudança do clima e à gestão eficaz, nos países menos desenvolvidos, inclusive com foco em mulheres, jovens, comunidades locais e marginalizadas.



SOBRE A COCAMAR

GRI 2-1, 2-6 _ GRI 3-3: 201



Unidade Cocamar em Maringá (PR).

COCAMAR EM NÚMEROS - 2022



3.811

colaboradores permanentes



1.945

colaboradores temporários



+18mil

cooperados



R\$11,1 bi

de faturamento

R\$167 mi

em sobras + pagamento dos cooperados em programas + crédito em conta capital

+R\$2,4 mi

em investimento social



1,2 mi

toneladas de soja

1,3 mi

toneladas de milho

97 mil

toneladas de trigo

9 mil

sacas de café

2,7 mi

caixas de laranja

+10 mil

horas de treinamento em Saúde e Segurança do Trabalho

+2 mi

de gigajoules em consumo de energia de fontes renováveis



QUEM SOMOS

A Cocamar é uma cooperativa agroindustrial de capital privado, fundada em 27 de março de 1963, com sede em Maringá (PR). Está presente em vários municípios dos estados do Paraná, São Paulo e Mato Grosso do Sul, com mais de 110 unidades operacionais, prestando atendimento a mais de 18 mil associados que atuam com a produção de soja, milho, trigo, café e laranja.

Atua também no mercado in-

dustrial, com moinho de trigo, usina de beneficiamento de sementes, cogeração de energia, bebidas e molhos, farelos e óleos vegetais, madeira tratada, torrefação e moagem de café, envase de álcool, indústria de fios, suplemento mineral, fertilizante foliar, biodiesel, ração para animais de grande porte, peixes e cães. E está no varejo com suas marcas Purity, Suavit, Café Maringá, Viridian, Dexter, Aspen, Bilica, Splinter e Cocamar.



Missão

Atender o cooperado, assegurando a perpetuação da cooperativa de forma sustentável.



Visão

Crescer com rentabilidade.



Valores

Confiabilidade, equidade, ética, pessoas, qualidade, rentabilidade, responsabilidade socioambiental, segurança e transparência.

Clique aqui para acessar o site da Cocamar e conhecer ainda mais sobre suas operações.



MODELO DE NEGÓCIOS

A essência do cooperativismo é um modelo indiscutível de responsabilidade social. Ele representa a união de pessoas que, movidas pelos mesmos ideais, agregam seus esforços – somando para que, ao final, possam dividir os resultados. Isso é o que acontece na Cocamar, que congrega cerca de 75% de associados de pequeno porte. A grande maioria deles dificilmente sobreviveria se não pudesse contar com a escala, a segurança e a transferência de tecnologias que são asseguradas pelo sistema cooperativista.

A cooperativa se diferencia da concorrência justamente por ser uma corporação cujos donos são os seus cooperados, que têm a oportunidade de participar das decisões de forma trans-

parente e democrática. Quando um produtor passa a fazer parte de uma cooperativa forte e bem estruturada como a Cocamar, começa a ser assistido e orientado em todas as demandas para extrair a maior rentabilidade possível de seu negócio. Além disso, toda a família se envolve na cooperativa, que defende uma gestão compartilhada da atividade e desenvolve ações para a qualificação de seus integrantes, o que minimiza riscos de insucessos e promove uma sucessão natural, planejada e tranquila. Cabe acrescentar, ainda, que a Cocamar é a principal balizadora de preços nas regiões onde atua, protegendo os produtores de serem explorados na venda de suas safras e na aquisição de insumos.

- P** Prestar assessoria comercial e estabelecer parâmetros de mercado.
- R** Reforçar o conhecimento com transferência de tecnologias.
- O** Organizar a produção e oferecer insumos de qualidade.
- G** Garantir o armazenamento da produção com segurança.
- R** Realizar projetos para aumentar a renda da região.
- E** Exercer atividades com responsabilidade social e ambiental.
- D** Disponibilizar infraestrutura adequada ao atendimento.
- I** Industrializar a produção para agregar mais valor.
- R** Representá-los politicamente.
- R** Retornar os resultados.

NOSSO COMPROMISSO COM O COOPERADO

A Cocamar apoia o ganho de produtividade, geração e distribuição de sobras, oferta de empregos, além de disponibilizar cursos e treinamentos aos cooperados. Ao ampliar sua atuação, busca o fortalecimento da economia e melhores oportunidades econômicas para as regiões em que está inserida. O tema também está ligado aos valores da organização, entre eles a qualidade, a responsabilidade socioambiental e a ren-

tabilidade. Por tudo isso, podemos afirmar que gerar impacto econômico está totalmente ligado à missão da Cocamar. Ao longo de 2022, a cooperativa ampliou sua participação de mercado em todas as regiões onde atua e registrou uma série de importantes conquistas que se traduzem em oportunidades de crescimento e benefícios aos cooperados. De um lado, colocou em operação sua nova indús-

tria em Maringá (PR), para a produção de biodiesel, concedendo valores adicionais a pequenos produtores de agricultura familiar de soja inseridos no programa Selo Biocombustível Social. De outro, aumentou de forma significativa sua rede de unidades de atendimento, com novas estruturas nos estados do Paraná, São Paulo e Mato Grosso do Sul, o que também se deu com a integração da Cooperativa Agropecuária Norte Paranaense (Coanorp).

Selo Biocombustível Social

Ferramenta de fomento à inserção do agricultor familiar cooperado de forma organizada e qualificada no mercado do biodiesel. A cooperativa cria condições para a comercialização da matéria-prima, em volume, para as empresas de biodiesel para os cooperados com Declaração de Aptidão ao PRONAF válida. Em contrapartida, a empresa recebe apoio para que possa disponibilizar assistência técnica adequada e direcionada aos seus produtores.

O resultado da atuação e investimentos abrangentes pode ser visto no crescente faturamento da cooperativa nos últimos anos. Apesar dos desafios impostos

pela crise climática, polarização política, desajustes logísticos provocados nos últimos anos pela pandemia de covid-19 e, sobretudo, pelo conflito entre Rússia

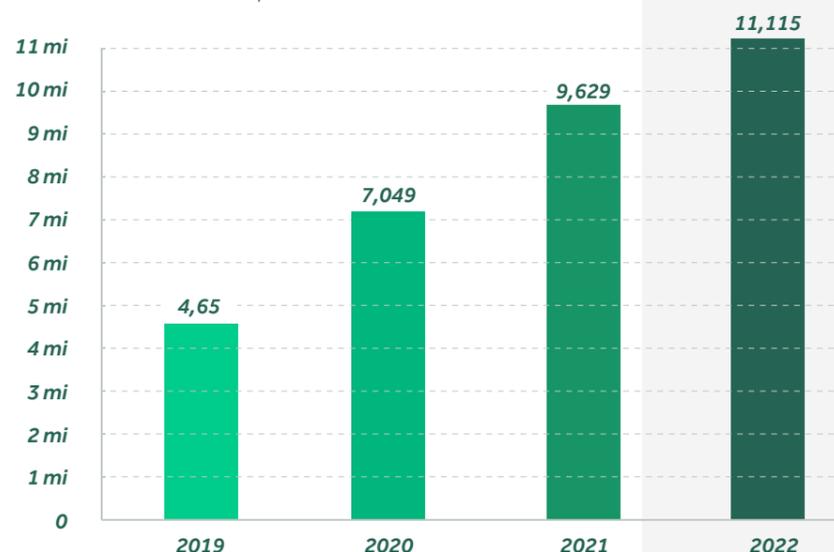
e Ucrânia, a Cocamar finalizou o exercício de 2022 com um faturamento de R\$ 11,115 bilhões, crescimento de 15% sobre os R\$ 9,6 bilhões de 2021.

Mais participação no mercado

Nova indústria de biodiesel em Maringá

FATURAMENTO COCAMAR*

*em bilhões/R\$



15%

maior que em 2021

O detalhamento dos recebimentos de soja, milho, trigo, café e laranja podem ser vistos no Relatório de Gestão 2022. Nesse documento, você também pode ter

informações sobre o faturamento dos insumos e varejo, assim como o balanço patrimonial.

[Clique aqui para ter acesso.](#)

SOBRAS E ENTREGA DE PRODUÇÃO

Tudo o que a cooperativa oferece aos seus cooperados em estruturas, bem como em benefícios com produtos e serviços, representa um retorno direto de resultados, além, é claro, da distribuição de sobras ao final de cada exercício.

Em 2022, o volume de sobras, crescido do pagamento referente à participação dos cooperados em vários programas, bem como o crédito em conta capital, totalizou mais de R\$ 167 milhões.

Com as sobras do exercício, a Cocamar realiza também reinvestimentos em novas estruturas, novas indústrias e instalações. Elas ainda dão a oportunidade de a cooperativa contribuir com causas sociais em todas as comunidades onde está inserida, como, por exemplo,

no acolhimento de públicos vulneráveis, como idosos, mulheres, povos indígenas, pacientes com câncer e Pessoas com Deficiência (PCDs).

Por outro lado, quando a safra é menor do que a esperada, os custos de produção ficam mais altos e isso reflete também no valor final para o consumidor. A Cocamar busca minimizar essa situação ajustando a distribuição das sobras e o pagamento de bonificações e renegociando dívidas. Além disso, são feitas diversas ações com os colaboradores das unidades e por meio de comunicações, para que os cooperados conheçam os benefícios de entrega da produção com a Cocamar. Também é feito um acompanhamento de indicadores para identificar os locais onde novas medidas são necessárias para se atingir o resultado esperado e campanhas comerciais

de insumos, recebimentos, pecuária e da corretora de seguros.

Para gerir as sobras ou não entrega de produção, a Cocamar possui o documento de uso interno "ATO-0152 - Diretrizes para gestão de riscos corporativos", que tem por objetivo estabelecer princípios, diretrizes e responsabilidades a serem observados no processo de gestão dos riscos corporativos, atrelados às estratégias dos negócios, de forma a possibilitar a adequada identificação, avaliação, priorização, tratamento, monitoramento e comunicação dos riscos. Além disso, possui o Manual da Estrutura de Governança que reflete o amadurecimento da Cocamar com os processos de liderança empresarial e de gerenciamento de sistemas da qualidade, segurança dos alimentos, meio ambiente, social interno e externo, comunicação, tecnologia da informação e risco.

EXPANSÃO

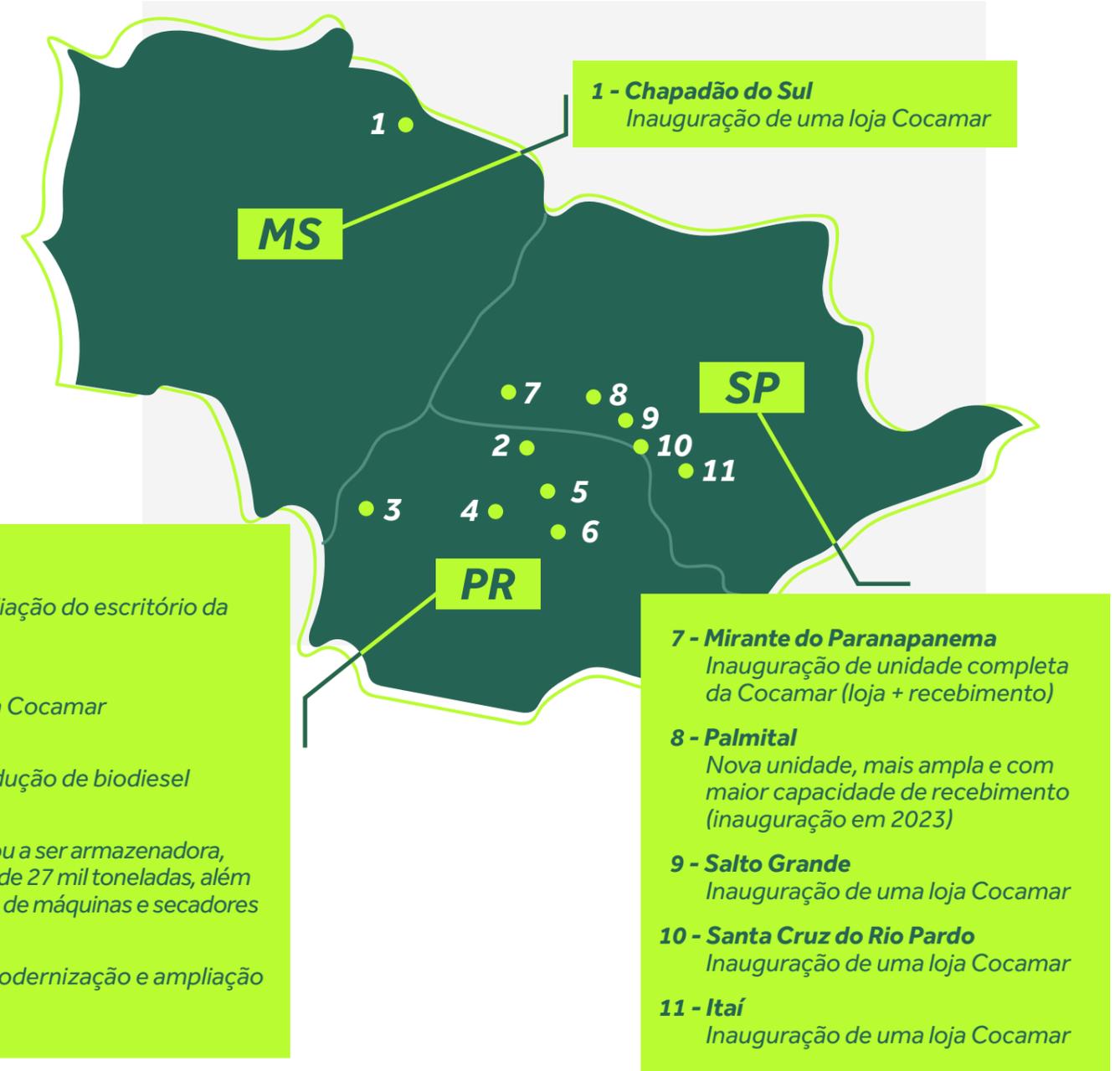
O ano de 2022 foi desafiador para o agronegócio, principalmente nos estados de atuação da Cocamar. O ano começou com severos problemas climáticos no Paraná, comprometendo de forma substancial a produção em grande parte das regiões atendidas pela cooperativa e impactaram também o Mato Grosso do Sul e São Paulo. No inverno, os produtores de milho enfrentaram os danos causados pela cigarrinha. Mas, com a força do cooperativismo, profissionalismo dos colaboradores e excelência na gestão, os desafios foram superados e, além dos bons resultados no exercício, a cooperativa ainda

investiu em importantes expansões, que trarão mais prosperidade a todas as partes interessadas.

Um grande destaque do último ano foi a integração da Cooperativa Agropecuária Norte Paranaense (Coanorp), em novembro. Com capacidade de armazenagem para 104 mil toneladas em oito unidades operacionais, além de uma loja em Santo Inácio (PR), a Coanorp atendia a 2.460 produtores, dos quais 550 já eram cooperados da Cocamar. Os novos ativos podem trazer o incremento de R\$1 bilhão no faturamento para a cooperativa.

E não para por aí. Em 2022, a Cocamar fez movimentos em diversas operações, nos estados do Paraná, São Paulo e Mato Grosso do Sul, para impulsionar seus resultados e de seus cooperados.

Veja no mapa:





INOVAÇÃO E TECNOLOGIA

GRI 3-3 Tópico próprio: Inovação e tecnologia

Estação meteorológica da Cocamar, em Maringá (PR).

INOVAÇÃO COM PROPÓSITO

Para a Cocamar, o conceito de inovação está atrelado ao cooperativismo, ou seja, ela busca unir o desenvolvimento econômico e o desenvolvimento social sempre de maneira sustentável e equilibrada. Para que isso funcione na prática, a empresa conta com o programa Cocamar Labs, uma área específica dentro da cooperativa, onde é feita a gestão de todos os programas de melhoria contínua e inovação.

A Cocamar realiza, ainda, o acompanhamento da implementação e dos ganhos de cada um desses programas por meio de indicadores de desempenho, monitoramento dos ganhos por meio das Demonstrações de Resultados (DRE) e do número de projetos implementados. Os ganhos financeiros são acompanhados durante 12 meses após a implementação dos projetos e discriminados nas demonstra-

ções de resultado da cooperativa.

Pesquisa e desenvolvimento também são prioridades para a Cocamar. Por isso, as suas áreas de negócio são parceiras de *hubs* de inovação e *startups*, como o Inovabra Habitat, o EVOA (Aceleradora de *startup* em Maringá), o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae) e o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai).

2022

13

projetos Kaizen K2

9

projetos de inovação

72

projetos de Tecnologia e Inovação (TI)

11

projetos em *Lean Six Sigma* (LSS)

2.676

melhorias mapeadas pelo Kaizen K1

OUTRAS INOVAÇÕES IMPLANTADAS EM 2022:

- *GRS: conquista da certificação Global Recycle Standard (GRS), sobre a utilização de fibras de poliéster recicláveis em nossa produção de fios;*
- *Florada Consciente: incorporação de abelhas em ambientes de produção de laranja, diminuindo o risco de extinção de abelhas e aumentando a qualidade da fruta;*
- *Estações Meteorológicas: acompanhamento em tempo real do clima em estações em 51 localidades. As estações medem temperatura, umidade, tempo de molhamento, temperatura do solo, variação do vento, intensidade do vento e precipitação, que descreve qualquer tipo de fenômeno de queda de água do céu.*

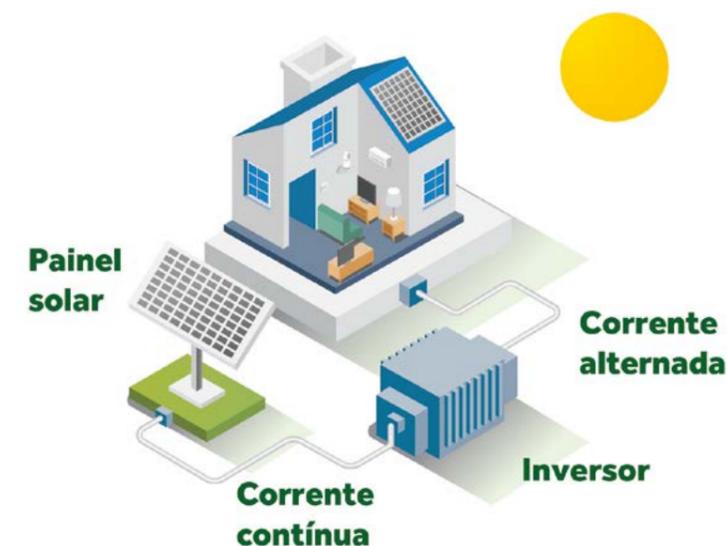
ENERGIA SOLAR COM A QUALIDADE COCAMAR

Em parceria com a marca WEG, líder de mercado e pioneira no fornecimento de soluções de energia fotovoltaica no país, a Cocamar passou a oferecer, desde o segundo semestre de 2022, energia solar, com módulos extremamente duráveis e garantia de 25 anos.

A cooperativa fornece todos os tipos de produtos, desde painéis para residências até sistemas completos para grandes empresas, fábricas e produtores rurais.

Como funciona?

Durante o dia, a luz solar é captada pelos módulos e convertida em energia elétrica pelo inversor fotovoltaico. Caso a energia não seja toda consumida, o excedente é enviado à rede, gerando créditos e, ao longo da noite, pode ser utilizada.



DIFERENCIAIS DA COCAMAR ENERGIA SOLAR



Pagamento facilitado

Os cooperados Cocamar têm condição exclusiva, com pagamento em safras: entrada + duas safras. Para os demais públicos, a cooperativa oferece o plano safra e financiamento privado em instituições financeiras.



Referências mundiais

Utilizamos as melhores práticas de energia limpa existentes no Brasil e no mundo, podendo, assim, garantir aos nossos clientes economia, energia limpa, proteção e investimento seguro.



Experiência

Nosso parceiro, B&F Solar, tem mais de 5 anos de experiência no mercado e é o primeiro integrador oficial Weg Solar do Paraná. Possui assistência técnica ampla no setor e garantia Cocamar em parceria com a WEG.



Excelência

Nossos consultores são treinados para levantar todas as informações necessárias para realizar a cotação de forma rápida e precisa, entregando a melhor solução para cada cliente.

RESULTADOS JÁ ALCANÇADOS

Início das vendas: 2º semestre de 2022

+4,1 Mw

de vendas

+200

usinas vendidas no segundo semestre de 2022

INVESTIMENTO TOTAL EM INOVAÇÃO E PROJETOS DE TECNOLOGIA

ANO	ORÇAMENTO	RECEITA	PERCENTUAL
2021	R\$ 816.062,13	R\$ 416.614.000,00	0,20%
2022	R\$ 1.176.966,99	R\$ 614.618.000,00	0,19%

PROJETOS DE INOVAÇÃO	2022
Inovação com clientes: projetos focados na experiência do cliente	12
Inovação do mercado: busca de novos segmentos ou necessidades	15
Número total de projetos de inovação	27

Os projetos considerados foram Kaizen (K2), Lean Six Sigma e inovação.

Para 2023, a Cocamar pretende implantar as seguintes tecnologias:

- **Aplicativo Cocamar:** inclusão digital para os colaboradores que não possuem acesso ao sistema.
- **Aplicativo Cocamar (contratos online):** inclusão de contratos no aplicativo, proporcionando agilidade de atendimento ao produtor.
- **Pagamentos por serviços ambientais:** incentivo ao desenvolvimento de ações sustentáveis pelos cooperados em suas lavouras;
- **Redução do consumo e aumento do controle da utilização da água no complexo industrial.**
- **Novo aplicativo CRM:** inovação para agrônomos no campo, com informações simplificadas para tomadas de decisão.
- **Admissão digital:** implantar o fluxo de contratação totalmente digitalizado, proporcionando um ambiente digital para os candidatos a ingressar ao quadro social da cooperativa.



Evolução se constrói
de grão em grão!

GOVERNANÇA CORPORATIVA

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-15, 2-16,
2-17, 2-18, 2-19, 2-20, 2-23, 2-24, 2-28

GOVERNANÇA CORPORATIVA

A Cocamar adota os mais elevados padrões de governança. Nos últimos anos, a cooperativa tem fortalecido seus processos de governança, estruturando alçadas e alinhando documentos internos.

Um passo importante nesse sentido foi a criação do Manual de Governança da Cocamar. Ele descreve seus compromissos de políticas que visam a atender aos principais impactos da coo-

perativa. No documento, está descrita a forma de gestão e os responsáveis pelo acompanhamento de cada um dos 15 tópicos que a cooperativa entende ter maior impacto.

Os princípios que regem os pilares da política de compromisso são desdobrados em critérios e requisitos que, anualmente, passam por uma auditoria. No Manual de Governança da Coca-

mar, cada um desses princípios é detalhado com a descrição do formato de sua gestão, os responsáveis e envolvidos, além da forma de monitorar e avaliar seu desempenho.

POLÍTICA DE COMPROMISSO

Estamos comprometidos com a obtenção de resultados e a satisfação de nossos clientes e cooperados através da melhoria contínua dos nossos processos, orientados pelos princípios da Governança Cocamar.



ESTRUTURA DE GOVERNANÇA E SUA COMPOSIÇÃO

Conselho de Administração

Diretoria Executiva

Conselho Consultivo

Conselho Fiscal

Comitês Consultivos

DELEGAÇÃO DE AUTORIDADE

A Cocamar é administrada por um Conselho de Administração, composto por 15 membros efetivos, todos associados e eleitos em Assembleia Geral, com mandato de quatro anos. Compete a essa instância, atender as decisões ou deliberações da Assembleia Geral, planejar e traçar normas para a realização das operações e dos serviços da cooperativa, assim como controlar os resultados. O presidente do Conselho de Administração não é executivo da cooperativa, não há acúmulo de função ou conflito de interesse.

A Diretoria Executiva da Cooperativa é exercida pelo Presidente Executivo e até dois Vice-Presidentes Executivos, que são selecionados e contratados pelo Conselho de Administração, de acordo com as regras estabelecidas no Estatuto Social. São atribuições do Presidente Executivo: dar seguimento e supervisionar os atos administrativos, representar a cooperativa em juízo ou fora dele, promover e executar políticas de interação e relacionamento com os associados, dentre outras.

Para integrar a chapa concorrente à administração da Cocamar, o candidato, além dos requisitos legais, deverá ser associado há mais de três anos, não ocupar cargo político, não estar com débitos vencidos na cooperativa e apresentar currículo, conforme previsto no [Estatuto Social \(clique aqui\)](#). O mandato é de quatro anos, sendo a reeleição permitida.

O processo de identificação de potenciais candidatos à administração da cooperativa também considera fatores como a multiplicidade de conhecimentos, experiências, independência etc.

PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES DOS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA:

Superintendência Administrativa e Financeira

- Disseminar a cultura de Gestão de Riscos;
- Deliberar sobre o processo de Gestão de Riscos da cooperativa (metodologia, processos, sistemas, política, padrões e mecanismos de reporte, dentre outros) e garantir que estejam alinhadas às boas práticas;
- Definir o perfil de riscos da cooperativa;
- Implementar e supervisionar os sistemas de Gestão de Riscos e de controle interno estabelecidos para a prevenção e mitigação dos principais riscos a que esteja exposta a cooperativa, inclusive aqueles relacionados à integridade das informações contábeis e financeiras, assim como à ocorrência de corrupção e fraude;
- Aprovar o orçamento de dispêndios e investimentos relacionados ao processo de gerenciamento de riscos;
- Aprovar a política de Gestão de Riscos;
- Revisar e aprovar o plano de trabalho de Gestão de Riscos e encaminhar para conhecimento da Auditoria Interna;
- Revisar e validar o método de cálculo do apetite a risco;
- Acompanhar, deliberar e aprovar o portfólio de riscos estratégicos;
- Aprovar os Guardiões dos Riscos;
- Aprovar os riscos priorizados e seus respectivos planos de resposta e contingência;
- Monitorar as variações de criticidade dos riscos priorizados e reportar variações significativas à Auditoria Interna e à Diretoria Executiva;
- Acompanhar os resultados do processo e performance de gerenciamento dos riscos.

Demais Superintendência/ Diretoria Executiva

- Disseminar a cultura de Gestão de Riscos, tanto no âmbito das áreas sob a sua responsabilidade como em relação às demais áreas da Cocamar;
- Participar do processo de Gestão de Riscos da cooperativa (metodologia, processos, sistemas, política, padrões e mecanismos de reporte, dentre outros) e garantir que esteja alinhado às boas práticas;
- Participar do processo de elaboração do portfólio dos riscos associados ao planejamento estratégico e conhecer os riscos priorizados;
- Conhecer o apetite a risco da cooperativa;
- Conhecer o portfólio de riscos dos processos sob sua gestão;
- Promover ciclos de avaliação e revisões independentes ao processo de gerenciamento de riscos (agentes internos ou externos), com periodicidade anual, de modo a assegurar a eficácia do gerenciamento e do monitoramento dos riscos.

Conselho de Administração

- Avaliar periodicamente o portfólio dos riscos associados ao planejamento estratégico e as ações mitigatórias reportadas pela Superintendência;
- Estar ciente e de acordo com o apetite a riscos.

COMITÊ ESG

A Cocamar iniciou em 2022 um processo para estruturar sua jornada ESG. Para tanto, foi criado um comitê ESG, que vem se capacitando e tem como objetivo disseminar o conhecimento sobre os temas de sustentabilidade dentro da cooperativa e com suas principais partes interessadas.

Conflitos de interesse

Para prevenir possíveis conflitos de interesse, a Cocamar aborda o tema no seu Código de Ética e Conduta. Também dispõe de Declaração de Prestação de Serviço e Fornecimento e regulamento do processo eleitoral para os Conselhos de Administração e Fiscal.

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DA GOVERNANÇA

A partir dos resultados financeiros da cooperativa, avalia-se o desempenho da diretoria na gestão dos impactos. Ocorre, portanto, a prestação de contas dos órgãos de administração, em que constam: o Relatório de Gestão, as Demonstrações Contábeis, o Parecer do Conselho Fiscal e de auditoria independente e o Plano de Atividades para o exercício seguinte.

[Clique aqui e veja](#)

POLÍTICAS DE REMUNERAÇÃO

A remuneração da Diretoria Executiva é definida com o apoio de consultorias externas, por meio de pesquisas de mercado com empresas de porte similar. O plano inclui remuneração fixa e variável, essa última composta principalmente por incentivos de curto prazo. Toda a política de remuneração ocorre sob a supervisão e aprovação do Conselho de Administração da Cocamar. As metas de curto prazo estão vinculadas diretamente aos objetivos e

propósitos da cooperativa. A Participação nos Resultados é paga de acordo com o alcance de um conjunto de metas (corporativos, de negócios e específicos). Estes incentivos fomentam a responsabilidade de cada um dos colaboradores, a disciplina no monitoramento de indicadores e impulsionam as novas iniciativas para o alcance dos resultados.

PARTICIPAÇÃO EM ASSOCIAÇÕES

A Cocamar participa das seguintes associações/organizações setoriais:





ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GRI 2-25, 2-26, 2-27, 28 _ GRI 3-3: 204, 204-1 _ GRI 3-3: 205, 205-2 _ GRI 3-3:
206, 206-1 _ GRI 3-3: 408, 408-1 _ GRI 3-3: 409, 409-1 _ GRI Setorial 13: 13.23



Assembleia com cooperados para votação da prestação de contas, realizada em 2022.

A Cocamar conta com um Canal de Ética em que o colaborador ou qualquer parte interessada pode compartilhar suas denúncias e preocupações relativas à conduta da organização com anonimato garantido em todo o processo, da abertura ao tratamento da questão. O canal é administrado por empresa terceirizada e as denúncias podem ser realizadas 24 horas por dia, sete dias por semana, por telefone e pela internet.

A cooperativa possui os seguintes mecanismos para abordar queixas das partes interessadas:

- [COC - 0800 644 17 19](tel:08006441719)
- [CANAL DE ÉTICA - 0800 602 6909](tel:08006026909)
- [PORTAL DE PRIVACIDADE](#)

A cooperativa conta com um *software* que disponibiliza todas as políticas, diretrizes e documentações que orientam as condutas dos colaboradores. Sempre que há atualização desses documentos, o público é avisado por e-mail e por campanhas de comunicação online e offline. Além disso, os colaboradores têm a oportunidade de participar das rodadas de capacitação no sistema ao longo de todo o ano.

PROCESSOS PARA REPARAR IMPACTOS NEGATIVOS

Os princípios ambientais, social e de relações com partes interessadas estão contidos na Governança Cocamar, que tem como um de seus objetivos a obtenção dos melhores resultados aos seus clientes e colaboradores por meio da melhoria contínua de processos. Tais princípios regem a avaliação de aspectos e impactos, o atendimento legal, o controle ambiental, os planos de emergência e contingências, assim como o monitoramento e avaliações socioeconômicas e ambientais, buscando mitigar todo e qualquer impacto gerado pelas atividades da cooperativa, bem como promover a geração de impacto positivo na sociedade.

A Cocamar promove ou colabora com a reparação de impactos negativos por meio dos processos de Saúde e Segurança Ocupacional, Vida Segura, coleta de embalagens de defensivos químicos, promoção de agricultura sustentável com o ILPF, plantio direto, fixação biológica de nitrogênio e o incentivo de reflorestamento, com o Programa Cultivar.

PESQUISA DE SATISFAÇÃO

A Cocamar realiza oito pesquisas com os cooperados ao longo do ano: seis pesquisas de satisfação e dois NPS. Veja mais na página 42.

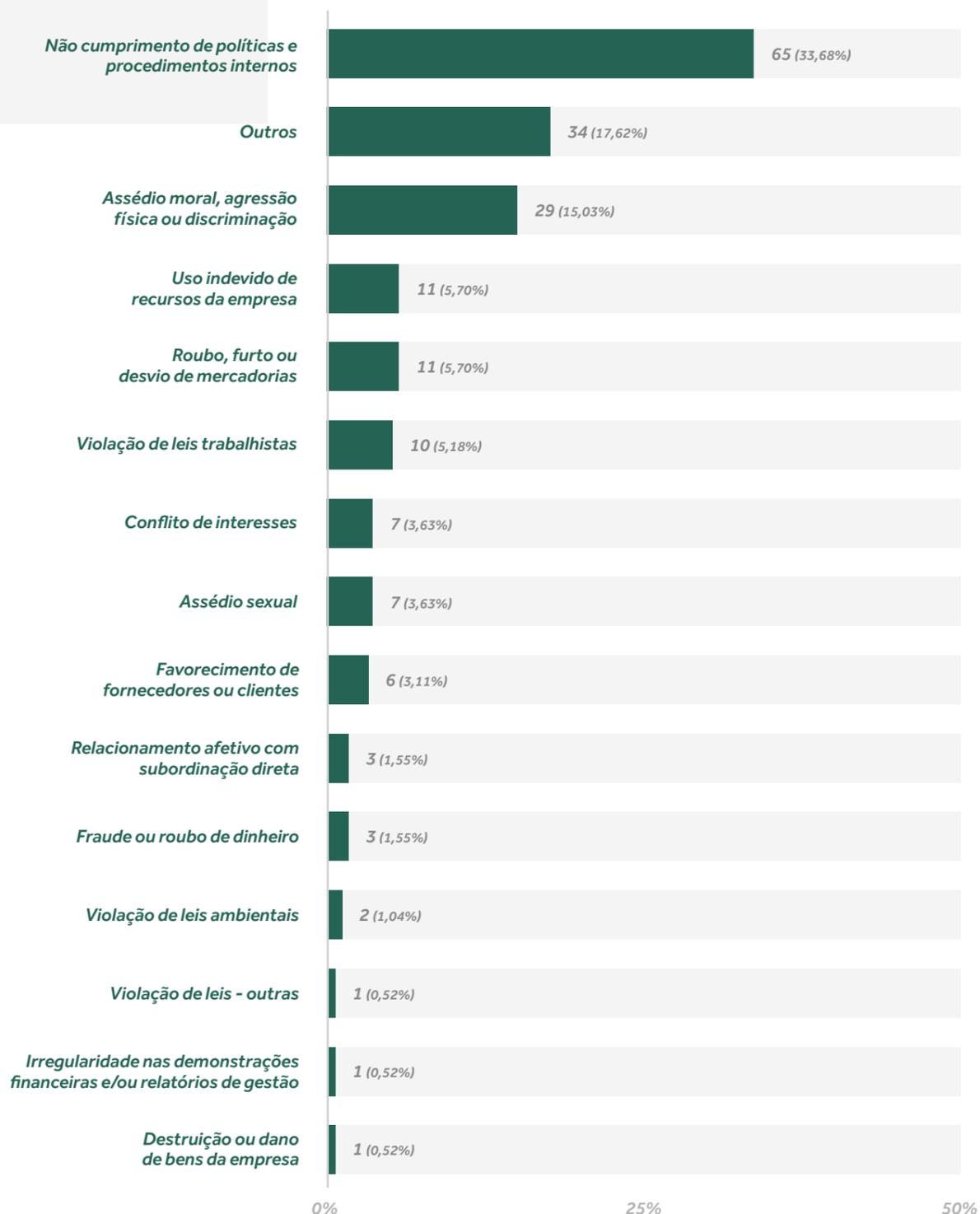
- *Pesquisa de Satisfação Pós Safra (entrega de produção verão e inverno)*
- *Pesquisa de Satisfação Assistência Técnica (junto com a pós safra)*
- *Pesquisa de Satisfação Pós Campanha (compra de produtos verão e inverno)*
- *NPS (1º semestre – janeiro ou fevereiro | 2º semestre – junho ou julho)*

Houve participação inicial de cooperados e colaboradores no processo de revisão dessas pesquisas, mas de forma parcial e limitada. A intenção da Cocamar é ampliar esse envolvimento.

COMUNICAÇÃO DE PREOCUPAÇÕES CRUCIAIS

As preocupações críticas da organização, identificadas por meio do Canal de Ética (denúncias), COC (reclamações de cooperados e clientes), pesquisas realizadas ao longo do ano (satisfação com safra, campanha, assistência técnica e NPS) passam por um processo de auditoria interna. As áreas e unidades tratam as demandas e, mensalmente, a alta gestão acompanha por meio de um painel de indicadores na ferramenta Power BI, assim como na governança de comunicação de resultados da Jornada do Cooperado. Veja a seguir o número total e a natureza das preocupações cruciais comunicadas ao mais alto órgão de governança em 2022.

NATUREZA DA DENÚNCIA



CONFORMIDADE COM LEIS E REGULAMENTOS

A Cocamar, no ano de 2022, não registrou casos de não conformidade com leis e regulamentos que se aplicam à cooperativa e que se apresentaram relevantes, tanto no aspecto monetário quanto em relação a demais aspectos de imagem ou reputação.

COMBATE À CORRUPÇÃO

O tema de combate à corrupção está em consonância com os valores de ética e transparência que norteiam todas as operações e negócios da Cocamar. Ele está presente no Código de Ética e Conduta, nas Diretrizes do Conselho de Administração sobre Assuntos Relevantes e no Código de Ética e Conduta para Cooperados, Fornecedores e Terceiros.

O nível de interação da Cocamar com o poder público é baixo, como é comum para as cooperativas. As práticas da organização estão alinhadas com o que há de referência no

mercado e não realiza contribuições para partidos políticos ou candidatos conforme suas diretrizes internas.

O Código de Ética e Conduta aborda as questões de suborno, presentes e brindes, pagamentos a facilitadores, contribuições a causas beneficentes, contribuição à polícia e patrocínios.

Ainda assim, para minimizar riscos, o Código de Ética e Conduta contém um capítulo espe-

cífico sobre a Lei Anti-corrupção e a conduta esperada dos colaboradores sobre esse tema. Além disso, anualmente, gestores recebem reciclagem para que auxiliem a monitorar seu cumprimento no dia a dia das operações.

O Código de Ética e Conduta é apresentado em treinamento de integração aos cooperados, fornecedores e terceiros. Para complementar e minimizar riscos, os contratos com fornecedores possuem uma cláusula exclusiva sobre a Lei Anticorrupção, reforçando os cuidados com esse tema.

Os 21 membros (100%) do órgão de governança foram comunicados e treinados quanto aos procedimentos e as políticas de combate à corrupção adotados pela cooperativa.

NÚMERO TOTAL E PERCENTUAL DE EMPREGADOS COMUNICADOS E TREINADOS NOS PROCEDIMENTOS E POLÍTICAS DE COMBATE À CORRUPÇÃO ADOTADOS PELA ORGANIZAÇÃO EM 2022

CARGO	CENTRO-OESTE	SUDESTE	SUL	TOTAL	%
Diretor/Presidente	0	0	0	0	0%
Gerente/gerente geral	4	6	62	75	50%
Coordenador/consultor	2	3	9	14	8%
Técnico/analista/supervisor	14	29	99	14	73%
Trainee	0	0	44	44	75%
Operacional	34	51	379	464	17%
Estagiários	0	0	0	0	0%
Aprendizes	0	0	9	9	6%

Nota: Em 2022, a Cocamar não mensurou o número de parceiros de negócios que foram comunicados sobre os procedimentos e políticas de combate à corrupção.

Nota: Números relativos aos empregados que assistiram aos treinamentos ao vivo. Os vídeos ficaram disponíveis para acompanhamento posterior, assim como a disponibilização da versão impressa do Código de Ética e Conduta.

CONCORRÊNCIA DESLEAL

A Cocamar tem como missão atender ao cooperado, assegurando a perpetuação da cooperativa de forma sustentável, além de possuir como um de seus valores a ética. Por isso, é importante que a atuação no mercado possa

coibir práticas de concorrência desleal. A organização cooperativa, na forma em que se encontra no Estado Brasileiro, por si só inviabiliza a concorrência entre demais sociedades cooperativas.

A Cocamar nunca foi autuada ou possui ações judiciais ou administrativas que tratem do tema de concorrência desleal e/ou violações de leis antitruste e antimonopólio.

TRABALHO INFANTIL E TRABALHO FORÇADO OU ANÁLOGO AO ESCRAVO

A cooperativa conta com um Termo de Compromisso e Padrões de Responsabilidade Legal e Socioambiental que abordam a temática de exploração do trabalho infantil e mão de obra escrava ou algo análogo à escravidão, tendo como objetivo orientar todos os colaboradores e parceiros quanto ao cumprimento das diretrizes existentes em nosso Código de Ética e Conduta, que não per-

mite situações dessa natureza. Essas questões estão previstas em contrato. A auditoria interna e o Canal de Ética são as formas que a Cocamar acompanha e avalia o tema.

Em 2022, não houve registro de ocorrência de caso de trabalho infantil reportado nas operações da Cocamar nem na cadeia de fornecedores. Também não foi reporta-

do nenhum caso de trabalho forçado ou análogo ao escravo em nenhuma das operações e na cadeia de fornecedores. Assim como não foram identificadas operações que violem ou ponham em risco a liberdade sindical e a negociação coletiva.

Para 2023, está prevista implantação do programa de *Due Diligence* para realização de avaliações de riscos envolvendo fornecedores.

RASTREABILIDADE DA CADEIA DE SUPRIMENTOS

A Cocamar possui 100% das bebidas, molhos, óleo refinado, álcool, café e produtos têxtil certificados pelo padrão ISO 9001:2015, com nível de rastreabilidade nacional.

O moinho de trigo (padrão BPF), a fábrica de ração e suplemento mineral (SINDIRAÇÕES/ Nível 1), a produção de biodiesel têm a rastreabilidade parcial.

A cooperativa tem projetos e ações futuras como a Certificação ISCC-Glicerina, RenovaBIO-Biodiesel e Comércio-Farelo de Soja, SindiRações-Ração e Suplemento Mineral, Rainforest-Café, Certificação 17025-Laboratório Biodiesel.

A empresa também tem o farelo de soja com certificação GMP+B2, além da GMP+B4.

PRÁTICAS DE COMPRAS

O processo de compras é estratégico para uma gestão eficaz da cadeia de abastecimento da cooperativa, já que influencia diretamente nos estoques, no processo industrial, no atendimento às demandas das áreas e no relacionamento com cooperados e clientes, estando também relacionada à competitividade e ao sucesso da organização.

A aquisição/compra de produtos e/ou serviços representam um fator decisivo nas atividades da Cocamar, pois podem gerar redução nos custos e melhorias consideráveis nos resultados, observados sempre os níveis de serviços desejados nos negócios. As aquisições seguem as diretrizes e procedimentos internos, visando o cumprimento das legislações e normas de compliance.

58%

dos fornecedores da Cocamar em 2022 são locais

2.345

fornecedores locais ativos em 2022

Apesar de ainda não monitorar gastos com fornecedores locais, a cooperativa privilegia a contratação de parceiros em suas regiões de atuação, desde que eles atendam às especificações do produto ou serviço

a ser comprado e estejam de acordo com diretrizes internas de segurança, compliance, Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), entre outras descritas em contrato e nas demais documentações relacionadas.

Em 2022, foram necessárias ações para desenvolvimento de novos fornecedores em alguns segmentos de insumos críticos, com o objetivo de dar maior competitividade e novas opções para as indústrias:

- **Inclusão contínua de novos fornecedores no banco de dados da organização, para participação em processos de cotações;**
- **Encaminhamento ao P&D, para teste e homologação de insumos, de fornecedores que não estão homologados, mas apresentam bons preços nos processos licitatórios;**
- **Busca e acompanhamento de matérias-primas chaves do negócio (produtos de safra, por exemplo) para identificação dos melhores momentos de aquisição de produtos;**
- **Follow-up com as indústrias de fertilizantes, ração e varejo para verificar oportunidades de troca de materiais;**
- **Projetos de melhoria de sistemas/processos para otimizar o tempo útil em tarefas estratégicas.**



AMBIENTAL

GRI 201-2 _ GRI 3-3: 305 305-7 _ GRI 305-1 _ GRI 305-2 _
GRI 305-3 _ GRI 305-4 e GRI 305-6 _ GRI 302-1 _ GRI 302-3



Recuperação de nascente em área de preservação da Cocamar.

POR UM FUTURO SUSTENTÁVEL

A Cocamar assume o compromisso de participar ativamente da construção de um futuro sustentável e renovável. Isso implica exercer um conjunto de práticas previstas em seu Manual de Governança Corporativa, que incluem identificação, avaliação e controle de impactos ambientais, além da consolidação de ações de melhoria em conformidade com as leis e regulamentos.

CERTIFICAÇÕES QUE ATESTAM O COMPROMISSO

Em 2022, a Cocamar recebeu a certificação *Global Recycled Standard* (GRS), conferido pela *Control Union*, que atesta que por reutilizar e reciclar materiais em sua produção, como o poliéster, a cooperativa emprega de forma responsável os recursos renováveis, contribuindo para reduzir a dependência de não-renováveis e minimizando a disposição de resíduos na fábrica e no planeta.

Apenas três indústrias brasileiras do setor têxtil possuem a certificação, um reconhecimento de âmbito internacional prestado a organizações cujos produtos contêm ao menos 20% de materiais reciclados. Essa conquista assegura ao mercado que a Cocamar foi avaliada em seus sistemas de gestão social, ambiental, químico e de rastreabilidade, promovendo o reaproveitamento de resíduos e, com

isso, mitigando eventuais danos causados pela produção e impactos ao meio ambiente.

A Cocamar também possui a certificação de membro *Better Cotton Initiative* (BCI), uma organização sem fins lucrativos, que atesta a produção mundial do algodão. Portanto, toda a fibra de algodão utilizada em seu processo de industrialização possui o selo de práticas sustentáveis.

MUDANÇAS CLIMÁTICAS

A Cocamar monitora de perto os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas. Fatores climáticos extremos que afetam a agricultura, como geadas, secas e estiagens, impactaram diretamente a empresa nos últimos dois anos, prejudicando tanto a safra de verão quanto a de inverno. Devido à estiagem na safra de verão 2021 e 2022, por exemplo, o agricultor deixou de investir na condução da lavoura e, consequentemente, não adquiriu produtos no mesmo volume que o previsto em um ano normal.

Diante desse cenário, como forma de proteger a safra, a cooperativa incentiva que o produtor busque manter um seguro agrícola, além de se comprometer com ações como:

- Recuperação de solos com o fomento de práticas conservacionistas como culturas de cobertura e consórcio milho com brachiária;
- Precisão na aplicação de insumos agrícolas;
- Fomento de culturas agrícolas mais eficientes no uso de água, principalmente na segunda safra;
- Atuar em uma grande área de originação;
- Reutilização de água nas indústrias;
- Energia limpa: cogeração de energia, energia fotovoltaica, biodiesel e biogás;
- Projeto Cultivar: recuperação de mata nativa nas propriedades dos cooperados com mão de obra especial em parceria com a APAE.

Maringá nos últimos dois anos

Em 2021 e 2022, a região de Maringá foi bastante afetada devido à seca severa associada às altas temperaturas na região. No período, houve uma grande queda no recebimento de grãos da cooperativa. O impacto na rentabilidade dos cooperados e na inadimplência com a Cocamar foi atenuado pelo seguro agrícola, que protegeu o investimento do produtor.

Na safra de inverno, também houve problemas de seca com o milho. Em regiões de solos mais arenosos, a cultura sofreu um forte impacto. A cultura do sorgo cresceu muito em área plantada nessas regiões.

RISCOS E OPORTUNIDADES DECORRENTES DAS MUDANÇAS CLIMÁTICAS E SEU GERENCIAMENTO

RISCOS DECORRENTES DAS MUDANÇAS CLIMÁTICAS	NATUREZA	IMPACTOS ASSOCIADOS	IMPLICAÇÕES FINANCEIRAS CALCULADAS PARA O RISCO	MÉTODOS USADOS PARA GERENCIAR O RISCO	CUSTO PARA GERENCIAR ESSAS AÇÕES
Intempéries climáticas extremas (Ex: inundações, períodos de seca prolongado).	Físico.	Redução de produtividade das safras.	Possível queda do faturamento da cooperativa como consequência de uma safra menor, não cumprimento de contratos por produtores muito afetados pela redução da produtividade, não pagamento total/parcial de insumos negociados a prazo, aumento do custo de seguro agrícola na região (reduzindo atratividade para a contratação).	Recomendação de escalonamento de plantio, variedades/híbridos de ciclos diferentes, técnicas para construção de perfil de solo (favorece infiltração e retenção de água), técnicas que promovem melhor cobertura do solo, irrigação, expansão na área de atuação/originação da cooperativa (MS, GO e MT).	Não é possível mensurar o custo de gerenciamento devido ao fato de as ações estarem dispersas em vários departamentos/áreas da cooperativa.
Questionamento das partes interessadas quanto as ações da Cocamar para combate das mudanças climáticas.	Reputacional.	Perda de credibilidade com as partes interessadas.	Diminuição do <i>share</i> /participação do mercado.	COC - Centro de Orientação ao Cliente Cocamar.	De acordo com a necessidade.
Aumento de demanda de pessoas vulneráveis diante das catástrofes climáticas.	Político Financeiro.	Aumento das solicitações de doações de alimentos, agasalhos, entre outros.	Limitação do orçamento anual.	Direcionamento para as entidades participarem da Campanha União Solidária.	R\$ 400.000,00.
Na ocorrência de uma baixa produtividade na safra, temos uma diminuição nas doações para a campanha Saca do Bem, Sobras da AGO, doação de alimentos, entre outros.	Econômico-Financeiro.	Diminuição do impacto positivo causado pelas campanhas/ações.	Redução orçamentária.	Acessar outros patrocinadores.	De acordo com a necessidade.
Diminuição/perda de produtividade das mudas produzidas pelo Cultivar.	Produtivo.	Desperdício de matérias-primas, insumos e mão de obra.	Em média R\$ 19,00 por muda perdida.	Não há método pré-estabelecido.	Não há método pré-estabelecido.
Comercialização de seguros agrícolas.	Físico.	Recebimento da carteira de insumos mesmo em regiões com eventos de intempéries climáticas extremas.	Redução da inadimplência.	Dentro das políticas de concessão de crédito é obrigatória a realização de Seguro Agrícola tendo como beneficiário principal a cooperativa Cocamar.	Ver orçamento da Seguradora.

OPORTUNIDADES DECORRENTES DAS MUDANÇAS CLIMÁTICAS	NATUREZA	IMPACTOS ASSOCIADOS	IMPLICAÇÕES FINANCEIRAS CALCULADAS PARA A OPORTUNIDADE	MÉTODOS USADOS PARA GERENCIAR A OPORTUNIDADE	CUSTO PARA GERENCIAR ESSAS AÇÕES
Estudo e fomento de culturas mais eficientes no uso de água.	Físico.	Diversificação de produtos recebidos pela cooperativa.	Redução do impacto em produtividade por intempéries climáticas, diminuindo o risco de não cumprimento de contratos e de inadimplência.	Estudo de viabilidade técnica e econômica da cultura dentro das Unidades de Difusão de Tecnologia antes de fomentar com os cooperados. Estabelecimento de pontos de recebimento dos produtos (ex: sorgo) baseado na adaptação da cultura, da região e da área plantada.	Não é possível mensurar o custo de gerenciamento devido ao fato de as ações estarem dispersas em vários departamentos/áreas da cooperativa.
Fomento de técnicas conservacionistas de produção.	Físico.	Manutenção da produtividade das safras em caso de intempéries climáticas moderadas/médias.	Redução do impacto em produtividade por intempéries climáticas, diminuindo o risco de não cumprimento de contratos e de inadimplência.	Fomentar tecnologias que melhorem a infiltração e retenção de água no solo (Sistema de Plantio Direto, uso de corretivos e condicionadores, plantio de coberturas no inverno, consórcio milho x brachiaria entre outros).	Não é possível mensurar o custo de gerenciamento devido ao fato de as ações estarem dispersas em vários departamentos/áreas da cooperativa.
Monitoramento das condições de clima e tempo e apresentação das tendências para técnicos e cooperados.	Físico.	Melhor planejamento das atividades em campo com objetivo de reduzir/amenizar impactos climáticos extremos sobre as safras.	Redução do impacto em produtividade por intempéries climáticas, diminuindo o risco de não cumprimento de contratos e de inadimplência.	Rede de estações climatológicas próprias (50 até o momento) com melhor acurácia nas previsões de curto prazo e acompanhamento em tempo real das condições climatológicas nas principais regiões da cooperativa. Assessoria externa com duas empresas de climatologia para geração de conteúdo semestral (tendência para o semestre) e informes semanais durante todo o ano.	Não é possível mensurar o custo de gerenciamento devido ao fato de as ações estarem dispersas em vários departamentos/áreas da cooperativa.
Expansão da área de atuação.	Físico.	Redução do impacto regional de intempéries climáticas extremas.	Redução do impacto em produtividade por intempéries climáticas, diminuindo o risco de não cumprimento de contratos e de inadimplência.	Crescimento da originação nos estados de SP e MS.	Não é possível mensurar o custo de gerenciamento devido ao fato de as ações estarem dispersas em vários departamentos/áreas da cooperativa.
Crédito de carbono para cooperados.	Financeiro.	Novos negócios e aumento de faturamento para o cooperado.	Aumento do faturamento.	Empresas externas que farão o gerenciamento.	Não está estabelecido. Está sendo analisado para 2023.
Aumento de produtividade para o cooperado impactando na maior disponibilização de recursos.	Financeiro.	Aumento das doações das Sobras da AGO.	Aumento do faturamento.	Distribuição dos valores entre as entidades.	N/A.

ENERGIA

CONSUMO DE ENERGIA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO

CONSUMO DE COMBUSTÍVEIS RENOVÁVEIS EM GJ	2022
Madeira ou resíduo de madeira	1.997.900,50
Caldeira biomassa - bagaço	141.247,61
Total fontes Renováveis	2.139.148,11

CONSUMO DE COMBUSTÍVEIS DE FONTES NÃO-RENOVÁVEIS EM GJ	2022
Gasolina	19.494,88
Diesel	108.430,49
Total fontes não renováveis	127.925,37

CONSUMO DE ENERGIA ELÉTRICA EM GJ	2022
Consumo de energia elétrica autogerada*	140.047,20
Consumo de energia elétrica adquirida de terceiros sem lastro	201.572,07
Consumo de energia elétrica adquirida de terceiros - energia incentivada	96.765,39
Total de energia elétrica consumida	438.384,66

* Considera: cogeração + solar + biogás

CONSUMO TOTAL DE ENERGIA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO EM GJ	2022
Fontes renováveis*	2.375.960,70
Fontes não renováveis	329.497,44
Total de energia consumida	2.705.458,15

* Considera: cogeração + solar + biogás + ML incentivada

INTENSIDADE ENERGÉTICA

Como a Cocamar possui diversos negócios, foram definidas duas unidades para a taxa de intensidade energética, uma considerando a produção de óleo e outra a produção de soja.

TAXA DE INTENSIDADE ENERGÉTICA PARA A ORGANIZAÇÃO	2022
kWh/t óleo refinado	30,86
kWh/t soja	28,5*

GESTÃO DE EMISSÕES

A gestão das emissões atmosféricas visa manter a qualidade do ar e a saúde e proteção ao meio ambiente. Na Cocamar, o controle de emissões é realizado respeitando os limites determinados pelos órgãos ambientais responsáveis e, quando os números apontam "anomalias", planos de ação são colocados em prática nas áreas de operação para solucionar a não conformidade.

rupções das atividades (operação) por emissões atmosféricas em desacordo com a legislação vigente. Essa interrupção se desdobra em muitos outros impactos: desgaste em tratativas com os órgãos ambientais, pagamentos de multas e consequente prejuízo financeiro, reclamações por parte da comunidade do entorno e notório prejuízo à imagem da cooperativa.

são (PTS) proveniente de grãos, emissão de partículas de poeira e gases de efeito estufa proveniente da movimentação de veículos e ainda na operação da caldeira e cogeração e outros processos industriais, que tem emissões de óxidos de nitrogênio e óxidos de enxofre.

Também está ligada através de suas relações de negócios pela atividade de colheita dos grãos no campo, além de toda a logística envolvida no transporte desses grãos, dos insumos e dos produtos acabados.

Os principais impactos referentes a esse tema dizem respeito a inter- Partículas em Suspensão

A Cocamar realizou, entre 2010 e 2011, seu inventário de emissão de Gases de Efeito Estufa (GEE) para todo o Complexo Industrial. No entanto, o relatório não foi atualizado nos anos seguintes. Alguns dados de emissão são monitorados, mas ainda não estão sistematizados

e disponíveis para reporte. Em 2022, a Cocamar iniciou um projeto em parceria com a Embrapa, em resposta a um dos grandes desafios do período: reduzir as emissões atmosféricas, em conformidade com a legislação vigente. O trabalho

consiste na criação de um protocolo de soja de baixo carbono, com certificação de cooperados. Sobre emissões diretas, a cooperativa tem expectativas de aprimorar o monitoramento e reduzir os impactos a partir de 2023, com o inventário de emissão de GEE.

MONITORAMENTO A SER APRIMORADO

O inventário de GEE dará *inputs* para a construção de indicadores voltados à redução de emissões. Atualmente, os indicadores monitorados tratam das emissões atmosféricas das caldeiras e cogeração, da fábrica de

rações, resíduos vegetais, máquina e torrefação de café e monitoram o entorno das unidades beneficiadoras de grãos. A Cocamar está implementando, também, um novo indicador para monitoramento de fuma-

ça preta (escala *Ringelmann*), que analisa a cor e qualidade da fumaça emitida pelos veículos em operação. Em 2023, a cooperativa ainda tem como prioridade a redução das emissões de GEE da Transcocamar.

EMISSIONES ATMOSFÉRICAS SIGNIFICATIVAS EM KG/M ³	2022
Material particulado (MP)	32.18
NOx	26.01
Outras categorias-padrão de emissões atmosféricas identificadas em leis e regulamentos relevantes (CO)	0.02
Outras categorias-padrão de emissões atmosféricas identificadas em leis e regulamentos relevantes (PTS)	145.47



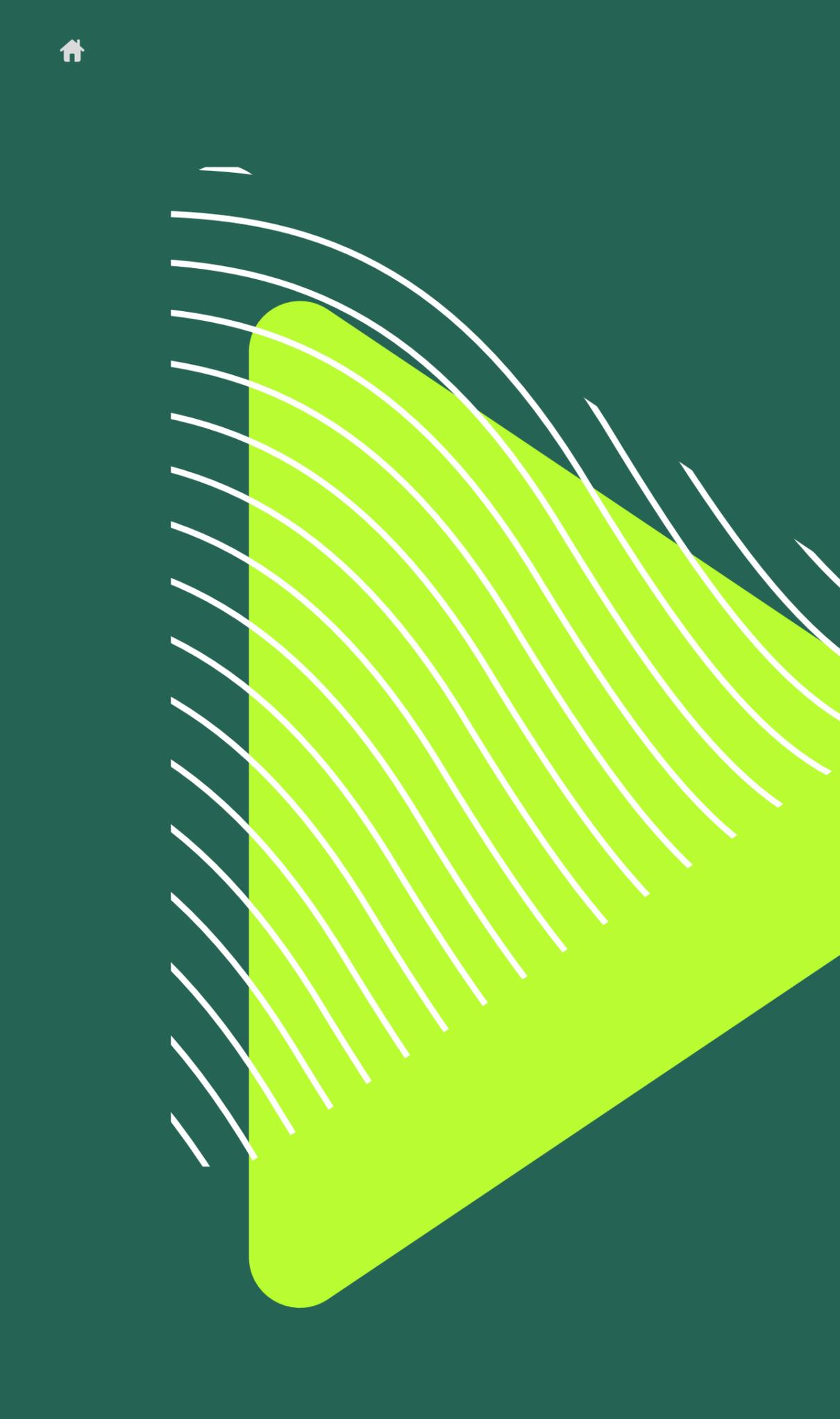
Sistema de geração de energia fotovoltaica da Cocamar Energia.



SOCIAL

GRI 2-7, 2-8, 2-20, 2-21, 2-29, 2-30 _ GRI Setorial 13.21
GRI 3-3: 203, 203-1, 203-2, 3-3: 401, 401-1, 401-2, 402-1,
3-3:404, 404-1, 404-2, 404-3, 3:3 406, 406-1, 3:3407, 407-1,
3:3413, 413-1, 413-2

Voluntários participando do Dia C, realizado em 2022, na Associação Cocamar.



CRESCENDO COM AS PESSOAS

A Cocamar é feita de pessoas comprometidas com a sua missão e unidas pelo cooperativismo. Como resultado do trabalho que vem sendo implementado há anos pela área de Gestão de Pessoas, a cooperativa foi eleita, em 2022, pelo segundo ano consecutivo, por meio de pesquisa de engajamento *Great Place to Work* (GPTW), uma das Melhores Empresas para Trabalhar. Foi um ano em que, como consequência do forte crescimento dos negócios da cooperativa, houve uma expansão de 8,2% no quadro geral de colaboradores, se comparado a 2021.

TOTAL DE COLABORADORES PRÓPRIOS POR CONTRATO DE TRABALHO E GÊNERO	2021			2022		
	MASCULINO	FEMININO	TOTAL	MASCULINO	FEMININO	TOTAL
Colaboradores próprios permanentes	2404	904	3308	2597	992	3589
Colaboradores próprios temporários	93	123	216	85	137	222
TOTAL	2497	1027	3524	2682	1129	3811

TOTAL DE COLABORADORES TERCEIROS POR CONTRATO DE TRABALHO E GÊNERO	2021			2022		
	MASCULINO	FEMININO	TOTAL	MASCULINO	FEMININO	TOTAL
Colaboradores terceiros permanentes	Sem detalhamento	Sem detalhamento	358	Sem detalhamento	Sem detalhamento	351
Colaboradores terceiros temporários	1084	362	1446	1197	397	1594
TOTAL	-	-	1804	-	-	1945

Devido aos diversos agrupamentos de atividades da Cocamar, a diferença tem sido notória na divisão das funções laborais entre gênero. Buscar essa equidade é algo que vem sendo discutido, visando estruturar e adequar necessidades para a implantação de uma política de gênero de maneira adequada, eficiente e eficaz.



Em 2022, a Cocamar contava com 351 colaboradores terceirizados, que realizavam trabalhos administrativos, assessoria/consultoria e operacional. Em 2021, eram 358 pessoas exercendo essas funções.

TOTAL DE EMPREGADOS POR TIPO DE EMPREGO, GÊNERO E REGIÃO	2021						
	MASC.	FEM.	TOTAL	CENTRO-OESTE	SUDESTE	SUL	TOTAL
Empregados próprios com contrato por prazo permanente	2404	904	3308	81	173	3054	3308

TOTAL DE EMPREGADOS POR TIPO DE EMPREGO, GÊNERO E REGIÃO	2022						
	MASC.	FEM.	TOTAL	CENTRO-OESTE	SUDESTE	SUL	TOTAL
Empregados próprios com contrato por prazo permanente	2597	992	3589	79	162	3348	3589

EMPREGO

Construir uma cooperativa de grão em grão também significa cuidar dos nossos mais de 5 mil empregados distribuídos geograficamente por todas as regiões em que atuamos, além dos profissionais terceirizados que ajudam a manter a Cocamar em evolução. Nossa gestão de pessoas tem como foco a criação de um ambiente de comunicação aberta, positiva e que impulse o crescimento e a capacitação de nossos talentos.

Tabelas nas próximas páginas



NÚMERO TOTAL E TAXA DE NOVAS CONTRATAÇÕES DE COLABORADORES DURANTE O PERÍODO DE RELATO, DISCRIMINADOS POR FAIXA ETÁRIA, GÊNERO E REGIÃO

2021						
DISTRIBUIÇÃO GEOGRÁFICA	GÊNERO	FAIXA ETÁRIA				TAXA DE CONTRATAÇÕES POR GÊNERO E REGIÃO
		<30	30-50	>50	TOTAL	
Centro-Oeste	Homens	6	1	6	13	1%
	Mulheres	7		3	10	1%
	Subtotal	13	1	9	23	2%
Sudeste	Homens	18	1	20	39	4%
	Mulheres	12		6	18	2%
	Subtotal	30	1	26	57	6%
Sul	Homens	302	51	296	649	66%
	Mulheres	154	4	101	259	26%
	Subtotal	456	55	397	908	92%
TOTAL	Homens	326	53	322	701	71%
	Mulheres	173	57	432	287	29%
	Total	499	57	432	988	100%
TAXA DE CONTRATAÇÕES POR FAIXA ETÁRIA		51%	6%	44%		



NÚMERO TOTAL E TAXA DE ROTATIVIDADE (DESLIGAMENTO) DE COLABORADORES DURANTE O PERÍODO DE RELATO, DISCRIMINADOS POR FAIXA ETÁRIA, GÊNERO E REGIÃO

2021						
DISTRIBUIÇÃO GEOGRÁFICA	GÊNERO	FAIXA ETÁRIA				TAXA DE CONTRATAÇÕES POR GÊNERO E REGIÃO
		<30	30-50	>50	TOTAL	
Centro-Oeste	Homens	3	4	6	13	2%
	Mulheres	6	1	2	9	1%
	Subtotal	9	5	8	22	3%
Sudeste	Homens	9	1	10	20	3%
	Mulheres	3	1	7	11	1%
	Subtotal	12	2	17	31	4%
Sul	Homens	214	53	259	526	67%
	Mulheres	107	9	86	202	26%
	Subtotal	321	62	345	728	93%
TOTAL	Homens	226	58	275	559	72%
	Mulheres	116	11	95	222	28%
	Total	342	69	370	781	100%
TAXA DE CONTRATAÇÕES POR FAIXA ETÁRIA		44%	9%	47%		

NÚMERO TOTAL E TAXA DE NOVAS CONTRATAÇÕES DE COLABORADORES DURANTE O PERÍODO DE RELATO, DISCRIMINADOS POR FAIXA ETÁRIA, GÊNERO E REGIÃO

2022						
DISTRIBUIÇÃO GEOGRÁFICA	GÊNERO	FAIXA ETÁRIA				TAXA DE CONTRATAÇÕES POR GÊNERO E REGIÃO
		<30	30-50	>50	TOTAL	
Centro-Oeste	Homens	7	1	12	20	2%
	Mulheres	1		4	5	0%
	Subtotal	8	1	16	25	2%
Sudeste	Homens	24	2	18	44	4%
	Mulheres	8	1	11	20	2%
	Subtotal	32	3	29	64	6%
Sul	Homens	296	48	276	620	61%
	Mulheres	188	11	108	307	30%
	Subtotal	484	59	384	927	91%
TOTAL	Homens	327	51	306	684	67%
	Mulheres	197	12	123	332	33%
	Total	524	63	429	1016	100%
TAXA DE CONTRATAÇÕES POR FAIXA ETÁRIA		52%	6%	42%		

NÚMERO TOTAL E TAXA DE ROTATIVIDADE (DESLIGAMENTO) DE COLABORADORES DURANTE O PERÍODO DE RELATO, DISCRIMINADOS POR FAIXA ETÁRIA, GÊNERO E REGIÃO

2022						
DISTRIBUIÇÃO GEOGRÁFICA	GÊNERO	FAIXA ETÁRIA				TAXA DE CONTRATAÇÕES POR GÊNERO E REGIÃO
		<30	30-50	>50	TOTAL	
Centro-Oeste	Homens	4	1	5	10	1%
	Mulheres	4		1	5	1%
	Subtotal	8	1	6	15	2%
Sudeste	Homens	14	2	27	43	5%
	Mulheres	5		7	12	1%
	Subtotal	19	2	34	55	7%
Sul	Homens	193	52	270	515	62%
	Mulheres	129	11	100	240	29%
	Subtotal	322	63	370	755	92%
TOTAL	Homens	211	55	302	568	69%
	Mulheres	138	11	108	257	31%
	Subtotal	349	66	410	825	100%
TAXA DE CONTRATAÇÕES POR FAIXA ETÁRIA		42%	8%	50%		

RENDA MÍNIMA E SALÁRIO-MÍNIMO

Um dos objetivos da Cocamar é assegurar remuneração justa para todos os colaboradores. Em 2022, a cooperativa avançou nesse sentido, aumentando o número de colaboradores com remuneração igual ou maior que a tabela salarial definida em 2019, em um trabalho que estruturou uma política e uma tabela salarial para cada um dos cargos, por meio de uma metodologia de pontuação e pesquisas salariais. Além do salário compatível com a prática de mercado, colaboradores da sede administrativa, de empresas coligadas, de unidades operacionais e das plantas industriais têm acesso aos benefícios: Vale Refeição; Plano de Saúde; Seguro de Vida; Partici-

89% dos colaboradores têm remuneração igual ou acima da tabela salarial.

pação nos Resultados e Atendimento psicológico.

A mão de obra temporária é contratada de forma terceirizada. Sendo assim, os benefícios são diferentes, respeitando os valores pagos pela fornecedora. Para os colaboradores que trabalham meio período, os benefícios são os mesmos, porém, com valores calculados de forma parcial.

O salário mínimo interno* é 40% acima do nacional.

*Para a definição do salário mínimo levamos em consideração, estudos mercadológicos, como pesquisas salariais e índices do cenário econômico nacional. Esses estudos envolvem a participação direta dos sindicatos das categorias.

PROCESSO PARA DETERMINAÇÃO DA REMUNERAÇÃO

A Política de Remuneração da cooperativa foi definida com o apoio de uma consultoria especializada. Foram realizados o ma-

peamentos e a descrição dos cargos, assim como avaliação e definição da tabela salarial. A política foi validada e aprovada

pela Superintendência, juntamente com a Diretoria da Cocamar, sem o envolvimento de outras partes interessadas. Nos

próximos anos, com a expansão para outras regiões e entrada em novos segmentos de mercado, a Política de Remuneração deverá ser reestruturada, levando em consideração as práticas salariais específicas para as diferentes locais de atuação, visando a atração e a retenção dos colaboradores.

PROPORÇÃO DA REMUNERAÇÃO TOTAL ANUAL

Em 2021 e 2022, a diferença entre o salário mais alto e a média salarial da cooperativa foi de 20 vezes. O aumento proporcional para o indivíduo mais bem pago é 1,4 vezes maior do que a média de aumento da remuneração dos demais colaboradores.

Os dados foram compilados através do relatório salarial e do relatório de histórico de aumento salarial por colaborador.

LIBERDADE SINDICAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Todos os colaboradores têm direito a associação a sindicatos de suas respectivas categorias. Na Cocamar, o objetivo é que 100% de seus colaboradores sejam associados a sindicatos. Dessa forma, garantem a proteção de seus direitos e negociação coletiva. Além disso, os sindicatos costumam oferecer benefícios complementares aos associados, como viagens, atendimentos psicológicos e outros serviços. Para 2023, as negociações coletivas deverão se estender para novas categorias, devido ao ingresso da Cocamar em novos negócios e ramos de atuação.

A empresa segue rigorosamente os acordos e convenções coletivas de trabalho e assegura a transparência do processo por meio de audiências internas e externas. A cooperativa possui um canal aberto de comunicação (pág. 48) para reportar todos os tipos de situações que podem afetar diretamente ou indiretamente o colaborador ou o fornecedor. Em 2022, não foram reportados casos de violação de direitos relacionados à liberdade sindical em nenhuma das operações e na cadeia de fornecedores.

SINDICATOS VINCULADOS À COCAMAR

- Sindicato dos Trabalhadores em Cooperativas Agrícolas, Agropecuárias e Agroindustriais
- Sindicato dos Trabalhadores em Postos de Serviços de Combustíveis Derivados de Petróleo e Lojas de Conveniência
- Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Biodiesel
- Sindicato dos Colaboradores no Comércio
- Sindicato dos Trabalhadores com Minérios e derivados de Petróleo
- Sindicato dos Corretores de Seguros e Capitalização
- Sindicato dos Trabalhadores em Transporte Rodoviário
- Sindicato dos Técnicos de Segurança do Trabalho
- Sindicato dos Colaboradores em Estabelecimento de Saúde
- Sindicato dos Colaboradores em Entidades Culturais Recreativas, de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional

ACORDOS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Em 2022, 98,87% dos colaboradores estavam cobertos por acordos de negociação coletiva. Para aqueles não cobertos, a organização segue as condições definidas nas Convenções

Coletivas de cada categoria abrangente. Todo o planejamento quanto à aquisição de novas estruturas e abertura de novas unidades é apresentado aos colaborado-

res com, pelo menos, 24 semanas de antecedência. A Cocamar possui o Acordo Coletivo para esses casos, porém, não há prazo específico formalizado para aviso sobre mudanças operacionais.

CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO

Essa temática está diretamente relacionada ao Jeito de Ser Cocamar, representado pelos cinco pilares:



Ações de capacitação, aperfeiçoamento e gestão de desempenho são tomadas ao longo do ano, com o objetivo de transformar aprendizado contínuo em resultado. Há na cooperativa diretrizes relacionadas à Certificação na Função (pág. 80), processo de Gestão de Desem-

penho e calendário de cumprimento de capacitações obrigatórias. O departamento de Gestão de Pessoas possui um cronograma gerenciado por cada analista responsável, de modo que as pessoas envolvidas nos processos possam realizá-los sem intercorrências.

A Cocamar estima um investimento de R\$38 milhões em programas de produtividade, treinamentos, capacitações, eventos e infraestrutura.

Em 2022, foram realizados programas de capacitação de aperfeiçoamento da performance para gerentes, supervisores, agrônomos e analistas, além de turmas de desenvolvimento específicas por departamentos ou temáticas, como língua estrangeira, comunicação, inovação e processos.

O desempenho dos programas é acompanhado por dashboards do aplicativo Power BI, em que o resultado de cada processo é analisado para a tomada de ação. Veja abaixo dois exemplos dos impactos gerados na organização:

Gestão de Desempenho: a partir dos resultados do Power BI, são traçados planos de desenvolvimento para colaboradores, como: turmas de aprimoramento de performance (analistas e especialistas), formação para agrônomos e academias de lideranças (supervisores administrativos, supervisores operacionais e gerentes de unidade);

Certificação na Função: a partir dos dashboards, consegue-se acompanhar, tanto o desenvolvimento de novas capacitações gravadas em vídeos quanto os índices relacionados à realização das capacitações presenciais.

Para 2023, serão realizados investimentos em uma plataforma de treinamento, além de reestruturação e contratação de novos treinamentos para compor a trilha de desenvolvimento dos colaboradores. Pretende-se também adotar modelos de avaliações e auditorias de qualidade, além de um *upgrade* da plataforma de gestão de desempenho, que inclui a expansão do processo para cargos ainda não atingidos, reestruturação do modelo de construção de Planos de Desenvolvimento Individual (PDIs) e desenvolvimento de um processo sobre a eficácia da atividade de avaliação/*feedback*.

MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO REALIZADA PELOS COLABORADORES DA ORGANIZAÇÃO DURANTE O PERÍODO DE RELATO, POR CATEGORIA E GÊNERO		MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO 2021	MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO 2022
Diretoria	Mulheres	-	-
	Homens	2,1	0,6
	Média da categoria	2,1	0,6
Coordenação de área	Mulheres	49,0	55,3
	Homens	51,3	52,0
	Média da categoria	50,8	52,6
Gestão operacional	Mulheres	52,7	61,5
	Homens	57,1	74,9
	Média da categoria	55,7	70,01
Comercial	Mulheres	17,0	54,3
	Homens	16,3	90,4
	Média da categoria	16,4	85,3
Técnica	Mulheres	24,4	74,2
	Homens	69,4	144,9
	Média da categoria	65,1	138,0
Administrativa	Mulheres	38,0	39,5
	Homens	18,6	16,2
	Média da categoria	25,1	24,6
Operacional	Mulheres	29,0	41,7
	Homens	48,4	61,4
	Média da categoria	43,0	55,8
TOTAL		43,8	59,1

Programas da Cocamar para aperfeiçoamento de competências

- **Certificação na Função:** trilha de treinamentos vinculados aos respectivos cargos dos colaboradores, de modo que possam exercer suas funções.
- **Programa Trainee:** período de formação e acompanhamento técnico e comportamental de colaboradores, que visa formá-los para possível efetivação no final do ciclo.
- **Academia de Liderança:** trilha de capacitação voltada para grupos de gestores, com foco em aprimorar as competências necessárias para exercerem as funções.
- **Convênios Educacionais:** parcerias com empresas educacionais que oferecem vantagens e descontos para o acesso dos colaboradores.

Nota: Não é oferecido nenhum programa específico para gestão de carreira de colaboradores próximos à aposentadoria.

PERCENTUAL DO TOTAL DE COLABORADORES QUE RECEBEM AVALIAÇÃO REGULAR DE DESEMPENHO E DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA DURANTE O PERÍODO DE RELATO POR GÊNERO E CATEGORIA FUNCIONAL.		2021	2022
Diretoria	Mulheres	-	-
	Homens	0%	0%
	Percentual da categoria	0%	0%
Coordenação de área	Mulheres	13%	93%
	Homens	46%	77%
	Percentual da categoria	39%	77%
Gestão operacional	Mulheres	54%	61,5
	Homens	35%	59%
	Percentual da categoria	41%	64%
Comercial	Mulheres	100%	50%
	Homens	63%	58%
	Percentual da categoria	68%	57%
Técnica	Mulheres	38%	58%
	Homens	68%	77%
	Percentual da categoria	65%	75%
Administrativa	Mulheres	0%	46%
	Homens	1%	19%
	Percentual da categoria	0%	28%
Operacional	Mulheres	32%	38%
	Homens	39%	40%
	Percentual da categoria	37%	39%
TOTAL		39%	44%

*O processo de Gestão de Desempenho foi reformulado e implementado nas unidades operacionais da cooperativa, em 2021. Em 2022, o processo foi expandido para toda a Administração Central e área administrativa das fábricas e indústrias da cooperativa, o que justifica o aumento dos participantes, uma vez que houve expansão do público.

NÃO DISCRIMINAÇÃO

A Cocamar disponibiliza um Canal de Ética (pág. 46) terceirizado, imparcial, que atende sete dias por semana, 24 horas por dia. As denúncias são recebidas

e avaliadas por psicólogos. Após essa etapa, os relatos são direcionados para tratativa no Comitê de Compliance.

Em 2022, foram recebi-

dos dois relatos sobre o mesmo caso de discriminação. A cooperativa investigou a situação e, como forma de mitigação, implementou planos de reparação aos envolvidos.

RELACIONAMENTO E APOIO AO COOPERADO

Essa é uma premissa à existência da cooperativa, uma vez que o relacionamento com o cooperado e sua família garante a perpetuação do modelo de negócio, ao formar e desenvolver as futuras gerações. Na Cocamar, o tema é conduzido pelo estatuto social e pelo re-

gimento dos projetos, possui metas específicas, além de ser acompanhado pelas pesquisas de satisfação. As métricas utilizadas são CSAT (*Pesquisa de Satisfação - Customer Satisfaction*) e NPS (*Net Promoter Score - Índice de Recomendação | Fidelização*). A meta

do primeiro ciclo de 2022 para a pesquisa de NPS foi alcançada, apontando que a Cocamar está na zona de qualidade, mas o objetivo é caminhar rumo à excelência. Os índices de adesão da amostra são de em torno de 20% do quadro total de cooperados.



Além dos indicadores quantitativos, os comentários recebidos na pesquisa anual dão origem a planos de ação nas unidades. Veja abaixo o que já está sendo feito a partir dos inputs recebidos pelos cooperados:

Agilidade no processo comercial: consolidação do painel de negociação como ferramenta de apoio às unidades, aumentando a autonomia do entreposto conforme a robustez do pacote tecnológico.

Adequação dos canais de comunicação: padronização dos grupos de WhatsApp com mais de 10 mil cooperados.

Intensificação da comunicação: aprofundamento dos temas relevantes na Jornada do Cooperado e compartilhamento dos conteúdos nos meios de comunicação.

Adequação das visitas dos agrônomos: definição da frequência ideal de visitas técnicas e desburocratização do processo.

Técnico virtual: ferramenta de consulta técnica que pode ser feita via WhatsApp, para os produtores tirarem dúvidas, além do atendimento e assistência técnica já disponíveis nas unidades.

Classificação na prática: evento realizado para produtores, simulando, na prática, os parâmetros do processo de classificação de grãos da cooperativa e as normativas que o competem.

Certificação na Função para os colaboradores: padronização das trilhas de aprendizagem para capacitar os colaboradores Cocamar em um elevado padrão de atendimento.

As ações promovidas pelos projetos de relacionamento com o cooperado resultaram em aumento no quadro social, identificação de novos membros para o Conselho e crescimento da participação da cooperativa nas comunidades. Para os próximos anos, a Cocamar quer promover maior igualdade de gênero, desenvolvimento social, ações socioambientais e projetos de formação e capacitação para cooperados e seus familiares.

	2020	2021	2022	
Número de cooperados	15.583	16.065	18.503	* Cooperantes são aqueles que iniciaram o processo de relacionamento com a cooperativa, mas ainda não se tornaram cooperados.
Número de cooperantes	16.081	17.975	20.266	
Tempo médio de cooperação (em anos)	11,50	11,83	12,18	
Idade média dos cooperados	57,66	58,26	58,76	

Com a integração da Cooperativa Coanorp houve um aumento significativo do quadro social de cooperados do ano de 2021 para 2022.

JORNADA DO COOPERADO

A cooperativa conta com uma área específica e focada na experiência do cooperado, em que são consideradas, avaliadas e acompanhadas as ações e os investimentos para os associados-relacionados à tecnologia e qualidade do serviço, bem como o aumento da produtividade, as capacitações e treinamentos oferecidos, e a geração de empregos na cadeia produtiva.

O projeto surgiu como parte do Planejamento Estratégico de 2020, com a pro-

posta de implantar a cultura de excelência no atendimento, algo indispensável para uma organização moderna e em permanente crescimento. A Cocamar é pioneira entre as cooperativas agrícolas no processo de medição de NPS, utilizada nas melhores empresas de atendimento do mercado. A avaliação vai desde o momento em que o cooperado decide se associar, passando pela compra dos produtos, acompanhamento da produção com suporte da cooperativa, até a consolidação da sucessão.

AVALIAÇÃO DE SATISFAÇÃO DOS COOPERADOS

COMPRA DE INSUMOS

Média de avaliação



ENTREGA DE PRODUÇÃO

Média de avaliação



COCAMAR É SUPER

Pensando na super produtividade nas propriedades dos cooperados, a Cocamar desenvolve uma frente de trabalho que dissemina informações em busca do aumento da qualidade, rentabilidade e produtividade das plantações. Sua fórmula é composta por seis projetos, cada um com objetivos específicos:



Super Integração: auxilia o cooperado a utilizar de maneira sustentável a propriedade. A integração Lavoura-Pecuária-Floresta (ILPF) demonstra que a soja, bovinos e eucalipto podem conviver em harmonia, gerando maior eficiência na criação de gado e no cultivo do grão com renda extra do eucalipto.



Super Soja: todos os anos, a Cocamar realiza o prêmio de produtividade de soja, com o intuito de demonstrar o atual potencial de cada região e premiar o cooperado que atinge a maior produtividade. Dessa forma, fica evidente o quanto a tecnologia auxilia na obtenção de bons resultados.



Super Solo: o produtor, nesse projeto, utiliza técnicas para o correto diagnóstico químico, físico e biológico do solo, com ênfase no perfil da área. O Departamento Técnico da Cocamar disponibiliza programas, como o consórcio milho com braquiária, sistemas de rotação de culturas e orientações para o manejo mecânico do solo, que proporcionam melhores condições para desenvolvimento das lavouras.



Super Precisão: a agricultura de precisão fornece ao cooperado ferramentas de gestão da propriedade. Assim, o produtor toma as decisões com base em informações geradas na propriedade e isso possibilita explorar o real potencial que existe em cada região, otimizando o uso dos insumos e, conseqüentemente, melhorando a rentabilidade.



Super Parceiro: o Programa Aumento de Produtividade com Sustentabilidade (PAPS) e o Parceiros em Campo agora estão juntos no Super Parceiro. Por meio do constante contato com especialistas renomados e técnicas sempre atualizadas, a Cocamar oferece assistência diferenciada para ajudar o cooperado a ter o mais alto nível de capacitação.



Super Semente: o projeto visa manter os produtores atualizados com as mais modernas tecnologias na produção de sementes, contribuindo para que o produto colhido chegue na Unidade de Beneficiamento de Sementes (UBS) com elevados índices de germinação e vigor, garantindo que as lavouras semeadas com esses grãos gerem super produtividade.

TRANSFERÊNCIA DE TECNOLOGIA

Duas vezes por ano, a Cocamar promove o Encontro de Soluções em Agronegócios: no primeiro semestre, o Safratec, e, no segundo semestre, o Dia de Campo de Inverno. Os eventos são tradicionais na região e têm como objetivo apresentar as novidades em tecnologia agrícola

para as safras de soja e milho. O evento conta com a participação de expositores e marcas de produtos agrícolas. Além disso, são realizadas palestras técnicas durante todo o ano nas unidades, para disseminar conhecimento aos cooperados, de acordo com as necessidades do momento.

DIA DE CAMPO DE INVERNO

Em julho de 2022, foi realizado o primeiro evento após a pandemia de covid-19, que reuniu mais de 2 mil produtores rurais na Unidade de Difusão de Tecnologias (UDT) da Cocamar, em Floresta (PR). À disposição deles, uma série de novidades em tecnologias voltadas ao aumento da produtividade das lavouras cultivadas no inverno, como milho e trigo. O público

ainda pôde conhecer os resultados da linha Viridian, de fertilizantes foliares e adjuvantes da marca Cocamar, os benefícios da agricultura digital e da conectividade, demonstrados pela Cocamar Máquinas, e a Cocamar Energia, nova empresa da cooperativa, com atuação no segmento de geração de energia fotovoltaica (pág. 35).



O Dia de Campo de Inverno, em 2022, contou com a presença de 2 mil pessoas, em um único dia de evento.

Encontro anual Jovem + Agro



Encontro anual Mulher + Agro Cocamar que, em 2022, teve como tema Cultivando Conexões.

LEGADO

A Cocamar entende que promover crescimento e desenvolvimento dos cooperados e dos membros de suas famílias é um diferencial para a garantia de aproximação entre a cooperativa e do negócio familiar. Por meio dos programas Jovem + Agro Cocamar e Mulher +

Agro Cocamar, a cooperativa visa garantir a inserção de jovens e mulheres na transição da gestão das propriedades dentro da Jornada do Cooperado. Os objetivos centrais dos programas são: inserção, protagonismo, representatividade e desenvolvimento do relaciona-

mento com o cooperado e sua família para a visão de negócio, gestão, técnica e cooperativismo, por meio da promoção de ações, que vão desde eventos de relacionamento, até palestras, além de capacitações sempre com parceiros de renome e com foco em gestão.

Jovem + Agro Cocamar:

Projeto de relacionamento para promoção de autocohecimento, protagonismo, aproximação com o cooperativismo, capacitação e desenvolvimento com o público jovem, focado na gestão familiar compartilhada, tanto do negócio familiar quanto da sustentabilidade da cooperativa. O Jovem + Agro Cocamar é voltado para en-

gajamento de diversas faixas etárias. As crianças se divertem e aprendem com a Turminha Cocamar. Os filhos, netos e sobrinhos adolescentes dos cooperados podem participar do Liderança Jovem + Agro Cocamar, a partir dos 14 anos. Já os jovens cooperados, com mais de 30 anos, são o público-alvo da Academia de Líderes Cocamar.

O Jovem + Agro Cocamar é a tradição do cooperativismo no desenvolvimento do futuro do agronegócio.

Mulher + Agro Cocamar:

Projeto de relacionamento para inserção, aproximação, capacitação e desenvolvimento do público feminino. O objetivo é fortalecer o trabalho das mulheres dentro da cooperativa e no agro-

negócio. O Mulher + Agro tem como propósito acolher todos os perfis femininos, seja na gestão e liderança do negócio familiar ou por meio do Núcleo Feminino já consolidado.

O Mulher + Agro Cocamar é a força da mulher no agronegócio e no cooperativismo.

AINDA MAIS ENGAJAMENTO

A Copa Cocamar é realizada anualmente, sempre no mês de dezembro, como um momento de confraternização entre os participantes e engajamento com a cooperativa, além de fechar o calendário oficial de eventos, em 2022. Em sua 38ª edição, em

2022, reuniu equipes e duplas representantes de municípios atendidos pela cooperativa nos estados do Paraná e São Paulo, para disputas de futebol suíço em quatro categorias (livre, veteranos, master e super-master), futebol eletrônico, bocha e truco.



Copa Cocamar 2022

E TRANSPARÊNCIA

Em mais um momento de apresentação de resultados e troca de ideias com mais de 350 participantes, representando todas as regiões onde atua, e a presença de várias lideranças cooperativistas, a Cocamar promoveu em Maringá, a Assembleia Geral Ordinária

(AGO) de prestação de contas do exercício 2022. Como preparativo para o evento, foram realizadas mais de 50 reuniões pré-assembleia no período de 23 a 30 de janeiro, com cerca de 3,1 mil participantes, para análise e discussão prévias dos temas.



Assembleia Geral Ordinária

ABORDAGEM PARA ENGAJAMENTO DE PARTES INTERESSADAS

O trabalho junto ao cooperado é um dos grandes agentes na construção e consolidação dos benefícios no desenvolvimento regional, nos locais onde a Cocamar está presente. Mas a cooperativa vai além: impacta as comunidades do seu entorno ao promover a geração de emprego e renda para o incentivo ao comércio local, transformação educacional e assistência à saúde. Tudo isso porque acredita que um relacionamento de alta qualidade é capaz de gerar valor compartilhado econômico, social e ambiental.

Por essa razão, a Cocamar procura expressar confiança em toda a sua cadeia de valor. A cooperativa está sempre em busca de criar relações duradouras e manter uma evolução contínua, na medida do apropriado, com lideranças sindicais, comunitárias e políticas; comandos de Policiais civis e militares; Ministério Público; magistrados; instituições financeiras; organizações da indústria, do comércio e do cooperativismo; associações empresariais; órgãos governamentais, tributários, fiscais, trabalhistas, previdenciários, de saúde

e segurança do trabalhador, fundiários, ambientais, étnicos, históricos e arqueológicos, culturais, agrossilviculturais e agropecuários, alfandegários, sanitários e ONGs.

Ainda orientada pelo princípio de responsabilidade ambiental e social, que norteia as atividades da Cocamar, a cooperativa também se relaciona com órgãos de pesquisa; universidades; ecossistemas de inovação; governos municipais, estaduais e federal; associações e outras cooperativas.

INVESTIMENTOS QUE FAZEM A DIFERENÇA

Em 2022, foram investidos R\$ 2.449.093,81 em projetos sociais, como a fabricação de fraldas geriátricas, disponibilização de escola de futebol para crian-

ças da comunidade de Maringá (PR), bem como a participação em campanhas de arrecadação de alimentos, agasalhos e fundos para doação a entidades.

DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

A contribuição da Cocamar para o desenvolvimento sustentável das comunidades é algo natural ao cooperativismo. A presença da cooperativa na região movimenta a economia das cidades/estado, promove a geração de emprego na cadeia de fornecedores e o desenvolvimento municipal por meio dos impostos pagos ao município.

A cooperativa também fomenta a agricultura sustentável - ILPF - e a agricultura de baixo carbono - LSS -, ao apresentar essas soluções aos cooperados e promover o apoio técnico necessário. Dessa forma, busca minimizar potenciais impactos negativos, como a monocultura e a poluição do ar.

Quanto maior o faturamento da cooperativa, maior também a prosperidade da cadeia e, consequentemente, maior será o crescimento da economia local.

COMUNIDADES LOCAIS

O tema faz parte dos Princípios do Cooperativismo, em que o 7º é o Interesse pela Comunidade. Também está no Manual da Estrutura de Governança da Cocamar o princípio 4, de Gestão das Partes Interessadas, e o princípio 7, de Gestão Social, que reúnem

objetivos e metas para acompanhamento e monitoramento dos impactos na comunidade, além de a cooperativa ter firmado um compromisso com o Pacto Global e com o avanço dos 17 ODS, como apresentado no capítulo Sobre este Relatório.

Veja os investimentos da Cocamar em projetos sociais na próxima página.

CAMPANHA	O QUE É	PERÍODO	% DAS OPERAÇÕES PARTICIPANTES	INDICADOR	RESULTADO	INSTITUIÇÕES BENEFICIADAS
Solidariedade em Dobro	A Campanha Solidariedade em Dobro tem como objetivo comemorar o aniversário da Cocamar praticando a solidariedade. Por isso nessa campanha a cooperativa se propõe a dobrar toda a doação arrecadada como forma de agradecimento a todo o tempo de história e adesão da comunidade à empresa, na sede e em todas as regiões em que ela atua.	Março e abril/2022	51%	Arrecadou, pelo menos, 1 Kg de alimento	22 toneladas de alimentos	Cada operação fez a destinação para uma instituição que tem contato.
União Solidária	Criada em 2018, a Campanha União Solidária busca gerar impacto positivo na comunidade através do fomento à captação de recursos, estimulando as organizações da sociedade civil a arrecadarem recursos para seus projetos de transformação social e promovendo o engajamento para causas da comunidade local. Tendo como área de abrangência municípios do Estado do PR, SP e MS, os recursos são arrecadados única e exclusivamente por meio da comercialização de cupons físicos e on-line. A venda é de responsabilidade da instituição e o valor arrecadado é integralmente revertido como renda para a execução e/ou aprimoramento dos projetos submetidos e aprovados por meio deste edital. Cada cupom tem o custo de R\$10,00 (dez reais) e dá direito a participação em um sorteio de prêmios, desde que o mesmo seja cadastrado e validado no site da campanha para validar o cupom e gerar o número da sorte.	Fevereiro a dezembro/2022	92%	Vendeu, pelo menos, 1 cupom	R\$5 milhões	617 instituições beneficiadas nas regiões do Paraná, São Paulo e Mato Grosso do Sul.
Saca do Bem	Para apoiar o Hospital do Câncer de Londrina, a Cocamar participa da campanha Saca do Bem, cuja proposta é incentivar produtores da região a fazer a doação de sacas de soja no momento da fixação do produto, ou seja, da sua comercialização. A partir de volumes maiores, o hospital tem como fazer frente aos custos com videolaparoscopias, cirurgias de tumores e também intervenções de maior complexidade. A campanha começa na mesma época em que inicia a colheita e, por isso, a expectativa é de uma boa adesão por parte dos cooperados, especialmente devido à região de Londrina ter sido menos afetada pelos problemas climáticos que afetaram a safra paranaense em 2022.	Março a agosto/2022	42%	Conseguiu, pelo menos, 1 doação de fixação de saca de soja	R\$ 189.071,26	Hospital do Câncer de Londrina (PR).
Campanha de Inverno	A Campanha Solidária já é uma tradição na Cocamar. Além de atender o princípio do cooperativismo de interesse pela comunidade, as ações promovem a intercooperação entre colaboradores de diversos setores. Na edição de inverno foram arrecadados agasalhos para doação para entidades beneficentes.	Maió a junho/2022	54%	Arrecadou, pelo menos, 1 peça de agasalho	11,4 mil peças de roupas	Cada operação fez a destinação para uma instituição que tem contato.
Campanha Solidária de Natal	No Natal, o objetivo da Campanha Solidária é arrecadar alimentos que são entregues para as entidades que atuam na região de atuação da Cocamar.	Novembro a dezembro/2022	75%	Arrecadou, pelo menos, 1 Kg de alimento	16 toneladas de alimentos	Cada operação fez a destinação para uma instituição que tem contato.

APOIO AO EMPREENDEDORISMO

Para manter seu pioneirismo nas soluções entregues aos seus cooperados, a Cocamar também é parceira da aceleradora de startups EVOA. Desde 2018, a cooperativa já investiu mais de R\$140 mil

para incentivar o empreendedorismo nos segmentos em que atua. Além disso, seus profissionais são mentores de todas as startups que têm sinergia com seus processos e ainda compõem a banca

nas etapas de seleção. O resultado dessa parceria, até o momento, é da inclusão de novos fornecedores vindos da EVOA: Flugo, Welcome, SpaceX, Farm Go, Motho Express, Tinbot e Agromics.

INSTITUTO COCAMAR

Um dos principais braços da Cocamar na comunidade é o Instituto Cocamar, uma organização de caráter socioambiental sem fins lucrativos vinculada à Cocamar – Cooperativa Agroindustrial. Foi criado em 2003 em me-

mória do sr. Constâncio Pereira Dias, com o objetivo de promover a mobilização de recursos humanos para o atendimento de necessidades relacionadas ao trabalho voluntário em benefício da comunidade nas áreas

de cidadania, educação, cultura, meio ambiente e esporte, integradas a ações de assistência social. Essa atuação está alinhada à agenda global dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, especialmente ao ODS 2.

Conheça as ações, programas e projetos executados pelo Instituto Cocamar para alcançar seu objetivo:

CFFC – CENTRO DE FORMAÇÃO EM FUTEBOL COCAMAR

O Instituto Alex Santos (IAS) foi fundado em 2016 pelo maringaense, naturalizado japonês, Alessandro dos Santos. Após mais de duas décadas no país do sol nascente e com duas Copas do Mundo (2002 e 2006) no currículo, defendendo a Se-

leção do Japão, Alex preside o IAS com metodologia própria que foca no desenvolvimento integral de cada criança e adolescente.

Em parceria com a Cocamar (Instituto Cocamar) desde 2017, o intuito é

oferecer no núcleo da associação da cooperativa aulas de futebol para crianças e adolescentes para que tenham as mesmas oportunidades que o Alex teve quando criança. Em 2022, 84 crianças participaram do projeto.

CORAL COCAMAR

Criado em 1999, durante seus três primeiros anos, o grupo restringiu-se a apresentações internas na empresa, cantando, basicamente, em missas promovidas pelos agricultores.

Atualmente, o coral tem um repertório diversificado, cantando músicas populares brasileiras, músicas internacionais que estejam inseridas no gosto

popular brasileiro, músicas sertanejas, clássicas, eruditas e sacras. Com isso, o coro tem se destacado por onde passa, sempre encantando o público com suas canções e seu jeito alegre de ser.

O grupo tem participado de inúmeros concertos, festivais de corais municipais, regionais e internacionais e gravação de DVD.

É formado por colaboradores, cooperados e pessoas da comunidade.

O Coral Cocamar tem como preparadora vocal e regente a professora Regina Lopes, como pianista o maestro Cesar Ribeiro e Josué Jr. Gonçalves como vértice de naipe. Em 2022 reuniu, aproximadamente, 25 integrantes e realizou 15 apresentações no Paraná.





FÁBRICA DE FRALDAS

O projeto social “Oficina Artesanal de Fraldas Geriátricas”, do Instituto Cocamar, em Maringá, vem cumprindo sua função com o fortalecimento da cultura do trabalho voluntário. Desde agosto de 2022, a confecção de fraldas geriátricas é realizada por meio do trabalho voluntário em parceria com várias instituições socioassistenciais e religiosas que atendem a indivíduos e famílias em situação de vulnerabilidade, e atingiu a produção de 21.397 fraldas.

Em 2022, o projeto contou com 281 voluntários, entre cooperados, colaboradores da cooperativa, membros da sociedade civil e das instituições. Além da oferta de um benefício social básico direcionado às pessoas em situação de saúde fragilizada, tem como principal objetivo, desde o início das suas atividades, fortalecer o vínculo comunitário entre os voluntários e promover inclusão social às pessoas com deficiência que integram o processo.

Voluntárias da Oficina Artesanal de Fraldas Geriátricas atuaram na produção de mais de 21 mil fraldas em 2022.

DISTRIBUIÇÃO DE SOBRAS PARA INSTITUIÇÕES

O Instituto Cocamar gerencia a destinação de recursos das sobras da Assembleia Geral Ordinária (AGO) da Cocamar para instituições assistenciais. Essas doações são realizadas mediante indicação dos cooperados, investigação de idoneidade da instituição, verificação de impacto e a presença de um conselheiro de cada cidade atendida no momento da doação do recurso.

Em 2022, foram destinados R\$ 269.742,00, sendo atendidas 36 entidades nos seguintes eixos:

R\$ 80 mil

para pessoas com deficiência

R\$ 35 mil

para hospitais

R\$ 35 mil

para pessoas idosas

R\$ 10 mil

para crianças

R\$ 6,8 mil

para campanhas e causas pontuais

R\$ 6,8 mil

para pessoa em vulnerabilidade

R\$ 78,9 mil

para a comunidade em geral

R\$ 17,2 mil

em doações de produtos Cocamar

CULTIVAR

O Cultivar nasceu a partir de uma necessidade da Cocamar em atender uma demanda ambiental de preservação de matas ciliares e áreas de preservação permanente. Para isso, em 2006, firmou uma parceria com a APAE Maringá no intuito de contratar, pelo regime CLT,

Pessoas com Deficiência (PCD) para a produção de mudas de espécies nativas da Mata Atlântica.

Esse trabalho mostra bons resultados. Prova disso é que, em 2014, o Cultivar abriu um segundo viveiro na cidade de Rolândia (PR), por meio

de uma parceria com a APAE da cidade.

O Cultivar conta com 36 colaboradores (sendo 25 em Maringá e 11 em Rolândia, além de uma instrutora em cada cidade) e, em 2022, produziu 33.925 mil mudas de árvores destinadas a reflorestamento.

PESQUISA DE IMPACTO

A Cocamar realizou, em 2018 e 2022, com apoio de consultoria, uma pesquisa nas comunidades do entorno de suas unidades para identificar impactos de sua operação. A partir do resultado, investimentos foram realizados para que, com as adequações, as ocorrências sejam mi-

tigadas. Após o início das ações, a equipe Cocamar, juntamente com a consultoria, retorna para as comunidades, para aplicar uma nova pesquisa de avaliação da eficácia dos investimentos.

Em 2022, o mapeamento foi revisto e foram inclu-

ídas as novas unidades inauguradas após a última pesquisa. Será, então, feita uma nova avaliação e mapeamento das unidades inauguradas. Além disso, serão feitos investimentos e avaliações de outras melhorias nos pontos levantados na pesquisa.

A gestão das relações com partes interessadas assegura que essas sejam identificadas; os riscos de relacionamento sejam reconhecidos e avaliados; as estratégias de relacionamento sejam estipuladas; os planos de engajamento sejam estabelecidos; que as ocorrências e o desempenho do relacionamento sejam registrados, monitorados e avaliados no seu Código de Ética e Conduta. Para orientar a relação com as partes interessadas, também dispõe de Declaração de Prestação de Serviço e Fornecimento e regulamento do processo eleitoral para os Conselhos de Administração e Fiscal.

Das mais de 110 unidades (100% da operação), 15 foram identificadas como operações com impactos. Também foram verificadas as reclamações feitas através do Centro de Orientação Cocamar (COC). São elas:

- Mirante do Paranapanema;
- Prado Ferreira;
- Querência do Norte;
- Porecatu;
- Nova Londrina;
- Santa Isabel do Ivaí;
- Loanda;
- Cambé/Caramuru;
- Centenário do Sul;
- Florai;
- Rolândia;
- Primeiro de Maio;
- Iepê;
- Floresta;
- São Jorge do Ivaí;
- Cornélio Procópio;
- Centenário Do Sul;
- Jaguapitã;
- Maringá;
- Ivaiporã;
- São Jorge do Ivaí.

A partir desse diagnóstico foi criado um comitê para priorizar e buscar soluções para as questões pontuadas. Os principais pontos levantados foram:

- Incômodo devido ao mal cheiro gerado pelo beneficiamento dos grãos nas unidades;
- Poluição atmosférica do pó do milho devido ao beneficiamento dos grãos nas unidades;
- Poluição gerada pela fumaça da queima de eucalipto nos secadores devido ao beneficiamento dos grãos nas unidades;

- Poluição por pó ou lama em decorrência do trânsito de caminhões ou maquinários agrícolas devido ao transporte e movimentação dos grãos;
- Poluição sonora devido a operações industriais das unidades;
- Poluição sonora gerada pelo trânsito dos caminhões devido ao transporte e movimentação dos grãos;
- Risco de acidente por trânsito de caminhões ou maquinários agrícolas devido ao transporte e movimentação dos grãos;
- Aumento da ocorrência de animais e insetos nas residências devido ao beneficiamento dos grãos nas unidades;
- Desvalorização dos imóveis situados no entorno da unidade devido à poluição gerada pelo beneficiamento dos grãos nas unidades;
- Êxodo de alguns bairros devido à poluição causada pelo pó do milho gerado pelo beneficiamento dos grãos nas unidades.

Esses pontos podem levar, por exemplo, a problemas de saúde, desgastes no relacionamento e disputas judiciais. A cooperativa está engajada com suas partes interessadas para buscar minimizar os impactos.

Outros potenciais impactos mapeados dizem respeito ao risco de derramamento de materiais poluentes, exploração sexual e trabalho análogo à escravidão. Buscando evitá-los, a Cocamar capacita seus colaboradores e cooperados para proteção e respeito aos direitos humanos, as-

sim como implanta ações diante de emergências.

Como perspectiva futura, a Cocamar dará sequência no cumprimento da governança com as avaliações de investimento nas unidades com maiores reclamações e realizará plano de ação para mitigar o restante dos impactos menores. Também realizará captação de parceiros para intercooperação nos projetos e potencialização do atendimento à comunidade através das campanhas.



SAÚDE E SEGURANÇA

GRI 3-3: 403, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5,
403-6, 403-7, 403-9, 403-10



Campanha de vacinação da Cocamar.

VALORIZAÇÃO DA VIDA

Para a Cocamar, os bons resultados só fazem sentido se todos os seus colaboradores estiverem desempenhando suas atividades com segurança. Em vista disso, o seu compromisso com a valorização da vida começa com a Governança Cocamar, que abrange a adoção de diferentes normas de segurança e alcança todos os colaboradores, desde a alta administração até a base.

O sistema de gestão administra a segurança no trabalho e saúde ocupacional, de modo que a legislação aplicável seja conhecida, que os riscos sejam avaliados e controlados e que os acidentes e incidentes sejam monitorados e devidamente tratados.

A Cocamar realiza, também, avaliações de riscos das atividades realizadas

por terceiros em obras contratadas pela cooperativa. Na prática, ela inspeciona a documentação básica, que inclui, por exemplo, a inspeção de certificados de treinamento de atividades especiais, como trabalho em altura, espaço confinado, serviço a quente, e garante a conformidade da atividade com as normas de Saúde e Segurança Ocupacional (SSO).

Entre 2017 e 2018, a Cocamar contratou a assessoria da empresa Dupont, referência mundial em sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho, com o propósito de implementar ferramentas e melhorar os processos ligados ao Sistema de Gestão de Segurança do Trabalho. Dessa forma, com base nas diretrizes e normas regulamentadoras, a cooperativa aprimorou os seus procedimentos, instruções e normas internas de Segurança do Trabalho, com foco na prevenção de acidentes e perdas.

ATUANDO PREVENTIVAMENTE

Em 2022, os principais riscos que a Cocamar identificou em suas atividades estavam atrelados a acidentes de trabalho com lesão ou óbito, por motivo de incêndio e explosões com probabilidade de vazamentos e derramamentos, além de uma possível interdição do negócio por algum órgão fiscalizador.

Com foco na prevenção, algumas das medidas tomadas pela Cocamar para evitar situações de riscos são:

- Treinamentos de Segurança;
- Intensificação do papel da liderança na Gestão de Segurança;
- Aumento de colaboradores treinados nos requisitos de observações comportamentais, um programa no qual os gestores devem acompanhar atividades de seus colaboradores e discutir com eles os riscos dessas atividades, avaliando, inclusive, se eles estão cometendo algum desvio comportamental. Cada gestor é treinado e possui uma meta pré-estabelecida do número de abordagens mensais sob sua responsabilidade;
- Investimentos estruturais para reduzir não conformidades;
- Revisão de procedimentos de Permissão de Trabalho e Análise de Risco;
- Revisão de procedimentos de segurança do trabalho;
- Foco no desenvolvimento da liderança, encarregados e supervisores em Segurança e Saúde Ocupacional (SSO);
- Implantação do Programa de Integridade Mecânica e revisão de pré-partida, ação que monitora se as instalações atendem ao projeto original ou a intenção operacional, com o objetivo de capturar e reavaliar qualquer perigo potencial devido a mudanças durante a fase de execução do projeto.

Aliado a isso, a Cocamar conta com diferentes avaliações para medir a eficácia de cada uma de suas ações preventivas. São elas:

- Auditoria do Processo de Qualidade Cocamar (PQC), que tem como objetivo desenvolver e manter um padrão de qualidade em todos os processos e áreas relacionadas às unidades operacionais da cooperativa;
- Auditoria do Princípio de Gestão da Saúde e Segurança Ocupacional;

- Auditoria e Índices de Práticas Seguras (mede a porcentagem de conformidade do comportamento seguro no ambiente de trabalho);
- Auditorias realizadas por clientes;
- Auditoria de Boas Práticas de Fabricação e APPCC (Sistema de Análise de Perigos e Pontos Críticos de Controle), que consiste em um sistema de controle sobre a segurança do alimento mediante a análise e controle dos riscos biológicos, químicos e físicos em todas as suas etapas de preparação, desde a produção da matéria prima até a fabricação, distribuição e consumo;
- Processos de avaliação de eficácia de investigação de acidentes, melhorias estruturais, direcionamentos comportamentais e ações corporativas.

A Cocamar é, além disso, uma associação voluntária entre organizações membro integrante do Plano de Auxílio Mútuo (PAM), em parceria com o Corpo de Bombeiros e mais 20 empresas. O PAM é uma associação voluntária entre organizações e o poder público voltada a ampliar a segurança contra incêndios e outros incidentes nas áreas de atuação. O objetivo é trazer maior segurança aos colaboradores e a população do entorno, além de diminuir danos e prejuízos decorrentes de sinistros.

CASOS DE COVID-19

A Governança Cocamar contempla todo e qualquer caso de covid-19. O benefício se estende, também, aos familiares diretos do colaborador. Para os prestadores de serviços, a cooperativa oferece o benefício com vencimento anual. Dessa forma, as empresas podem aproveitar o período de 12 meses para reforçar as boas práticas de Segurança e Saúde. Tratando-se dos colaboradores, o sistema monitora todos aqueles que apresentam sintomas da doença. Para isso, a pessoa é testada no Departamento Médico da cooperativa ou, em casos específicos, há o deslocamento da equipe médica para a residência do colaborador. A partir do momento que o colaborador entra no quadro de controle com o status de "positivo", são realizadas teleconsultas periódicas a critério médico, dependendo das condições clínicas. Em 2022, a empresa teve 4.991 casos notificados, sendo 1.706 confirmados.

Campanha de vacinação da Cocamar



IDENTIFICAÇÃO DE PERICULOSIDADE, AVALIAÇÃO DE RISCOS E INVESTIGAÇÃO DE INCIDENTES

Por meio de sua governança, a Cocamar contrata empresas especializadas em Engenharia de Segurança do Trabalho e Higiene Ocupacional para realizar medições de possíveis riscos ocupacionais presentes em seu ambiente de trabalho. Após a avaliação, as empresas geram laudos com todo o detalhamento do ambiente para que a coope-

rativa possa identificar quais os locais se enquadram no Grupo Homogêneo de Exposição (GHE) e têm direito ao processo de Insalubridade e Periculosidade.

Os resultados dos laudos são avaliados por meio de medições diretas e avaliações qualitativas e quantitativas, além de ser feita a leitura interpretati-

va dos documentos com base nos anexos da **Norma Regulamentadora 15** e 16 e nos indicadores da Cocamar. Dessa forma, o Grupo de Trabalho de Riscos Corporativos (GT), que avalia os principais riscos críticos, bem como registros de incidentes e desvios, apresentam um plano de melhoria para a Diretoria e a Superintendência.

Além da ação contínua do time de GT, a Cocamar ainda conta com a colaboração de todo o seu público interno, que deve comunicar à cooperativa caso se deparem com situações de perigos e desvios. Para isso, existe o formulário Comunicado de Desvios Comportamentais e Quase Acidentes, que pertence às diretrizes estabelecidas pelo ATO-0147 V.01, e está disponível nas áreas administrativas e operacionais. Por meio dele, os colaboradores, que são informados sobre os principais riscos e medidas de controle, podem comunicar a empresa ao se depararem com situações de perigos e desvios. Eles ainda podem fazer registros nas reuniões da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e da Brigada de Emergência. Feitos os apontamentos de melhoria, a Cocamar conta com diferentes processos para investigar incidentes ou situações de risco:

- **Ações imediatas: registro inicial da ocorrência, formação da comissão de investigação, coleta de dados e mapeamento da cronologia dos eventos;**
- **Em seguida, a cooperativa determina as causas básicas e os elementos de gestão que precisam ser melhorados;**
- **A área de Saúde e Segurança recomenda e a alta liderança aprova ações corretivas e preventivas;**
- **Há a documentação e divulgação dos resultados e, por fim, a implementação de ações corretivas e preventivas.**

Diante de causas básicas, como, por exemplo, o colaborador não ter a habilidade adequada para executar uma atividade, a metodologia utilizada pela Cocamar é a Árvore de Análise de Falhas, também conhecida pela sigla FTA (do inglês *fault-tree analysis*). Essa é uma abordagem sistemática que busca identificar as origens dos acidentes, que na analogia são as folhas de uma árvore, as causas imediatas são os ramos, as causas mediatas o tronco e as causas radicais as raízes da ocorrência.

RELATÓRIO DE SEGURANÇA

Por meio do relatório *OnSafety*, a Cocamar avalia cada item de suas condições estruturais, dando peso para cada não conformidade e estabelecendo planos de ação e implementação de curto, médio e longo prazo para as correções. A Cocamar estabelece como ferramenta proativa o IPS – Índice de Prática Segura – que avalia dentro de uma metodologia de análise visual de Segurança, o percentual de conformidade que cada unidade ou departamento da indústria está em relação a Segurança. O IPS tem uma abordagem preventiva, de modo que possamos analisar o quanto está conforme em relação às normas de Segurança do Trabalho.

SERVIÇO DE SAÚDE DO TRABALHO: O QUE OFERECEMOS

Com foco no aprimoramento contínuo do atendimento às necessidades dos colaboradores, a Cocamar conta com serviços e profissionais de saúde disponíveis a todos em sua operação antes, durante e após a jornada de trabalho:

- **Serviços de saúde do trabalho realizados por meio de exames médicos admissionais, psicossociais e periódicos. O objetivo é, sobretudo, contribuir para a identificação de possíveis agravos na saúde dos colaboradores.**
- **Assistência médica durante o período comercial, incluindo teleconsultas e campanhas de vacinação.**
- **Capacitação dos profissionais das áreas de saúde.**
- **Ambulatório médico aberto a todos os colaboradores.**
- **Parcerias com clínicas em todas as áreas onde a Cocamar atua, tanto para realização de exames médicos quanto para realização de testes de covid-19.**
- **Serviços médicos internos relativos a exames de dengue, diabetes, comorbidades e outros.**
- **Ações de conscientização: campanha Outubro Rosa e Novembro Azul.**

É importante reforçar que os prontuários médicos digitais e físicos dos colaboradores ficam disponíveis apenas a pessoas autorizadas. Quaisquer informações relativas ao estado de saúde do colaborador não são compartilhadas com os gestores e demais colaboradores, de modo que não haja tratamento favorável ou desfavorável por parte da cooperativa com base na saúde da pessoa.

SEGURANÇA DO TRABALHO É ASSUNTO DE TODOS

Todos os colaboradores são corresponsáveis pela Segurança do Trabalho e estão representados nas Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA), responsáveis por fazer a avaliação dos indicadores de gestão de segurança e saúde das áreas e deliberar sobre a destinação de esforços e recursos. Os comitês são compostos por representantes da alta direção e membros integrantes de cada área.

A Cocamar investe na formação, conscientização e geração de competências dos colaboradores diretos e indiretos no tema segurança. Os profissionais são treinados para mitigar e prevenir riscos, assim como introduzidos às medidas preventivas.

Em 2022, os colaboradores participaram do desenvolvi-

mento, implementação e avaliação do sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho por meio de fóruns de discussão de operação; houve reuniões de alteração de procedimentos; treinamentos de simulados de emergências e reuniões preliminares; reuniões de Governança; reuniões do CIPA; reuniões da Brigada de Emergência e reuniões de Grupos de Trabalhos.

Os colaboradores da operação foram e são orientados em Diálogos de Segurança, treinamentos de Segurança, Sensibilizações, Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho, reuniões da Cipa e Multiplicadores de Segurança. Ao todo, em 2021, a Cocamar realizou 8.888 horas de treinamentos e, em 2022, 10.016 horas.

TREINAMENTOS 2021	QUANT. REALIZADO	CH	TOTAL HORA
NR 33 - Supervisor de Espaço Confinado - Formação	26	40h	1.040
NR 33 - Supervisor de Espaço Confinado - Reciclagem	35	8h	280
NR 33 Vigia/Trabalhador - Formação	11	16h	176
NR 33 Vigia/Trabalhador - Reciclagem	9	8h	72
NR 35 - Trabalho em altura	92	8h	736
Multiplicador de segurança (NR 05)	26	20h	520
Operador de Empilhadeira - Formação	27	16h	432
Operador de Empilhadeira - Reciclagem	24	4h	96
Operador de Máquinas Pesadas - Formação	22	16h	352
Operador de Máquinas Pesadas - Reciclagem	24	4h	96
NR 31 - Transp. Mov. Armaz. de Agrotóxicos	28	20h	560
NR 10 - Serviços e instalações elétricas - Formação	10	40h	400
NR 10 - Serviços e instalações elétricas - Reciclagem	10	20h	200
Brigada de emergência - Formação	29	40h	1.260
Brigada de emergência - Reciclagem	51	16h	816
Direção defensiva - Carro	77	4h	308
Direção defensiva - Motociclista	14	8h	112
NR 20 - Segura. C/ Inflamáveis e Combust.	1	32h	32
Treinamento safrista (integração, NR 33 e NR 35)	63	16h	1.008
Simulados	123	4h	492
TOTAL			8.888 h

TREINAMENTOS 2022	QUANT. REALIZADO	CH	TOTAL HORA
NR 33 - Supervisor de Espaço Confinado - Formação	24	40h	960
NR 33 - Supervisor de Espaço Confinado - Reciclagem	49	16h	784
NR 33 Vigia/Trabalhador - Formação	18	16h	288
NR 33 Vigia/Trabalhador - Reciclagem	13	8h	144
NR 35 - Trabalho em altura	65	8h	520

TREINAMENTOS 2022	QUANT. REALIZADO	CH	TOTAL HORA
Multiplicador de segurança (NR 05)	27	16h	432
Operador de Empilhadeira - Formação	19	16h	304
Operador de Empilhadeira - Reciclagem	33	4h	132
Operador de Máquinas Pesadas - Formação	19	16h	304
Operador de Máquinas Pesadas -Reciclagem	30	4h	120
NR 31 - Transp. Mov. Armaz. de Agrotóxicos	39	20h	780
NR 10 - Serviços e instalações elétricas - Formação	9	40h	360
NR 10 - Serviços e instalações elétricas - Reciclagem	2	20h	40
Brigada de emergência - Formação	24	40h	960
Brigada de emergência - Reciclagem	65	16h	1.040
Direção defensiva - Carro	84	4h	336
Direção defensiva - Motociclista	27	8h	216
Treinamento safrista (integração, NR 33 e NR 35)	65	24h	1.560
NR 20 - Segura. C/ Inflamáveis e Combust.	8	32h	256
Simulados	120	4h	480
	TOTAL		10.016

CAPACITAÇÃO DE COLABORADORES EM SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

Os colaboradores da Cocamar participam dos treinamentos presenciais de segurança, previstos nas Normas Regulamentadoras (NR), de acordo com o cargo ocupado e com os riscos ocupacionais mapeados em seu ambiente de trabalho.

Com didática adequada a cada perfil de público e em linha com os valores da cooperativa, boa parte dos treinamentos disponibilizados têm frequência maior que a exigida pela legislação e são realizados de forma gratuita, durante

o horário de trabalho. Alguns exemplos de treinamentos são: DSS - Diálogos Semanais de Segurança, Sensibilizações de Segurança em relação a operação e STOP - Treinamento de Observações Comportamentais.

Ao final de cada treinamento, o instrutor aplica a avaliação de eficácia, composta por provas teórica e prática (caso seja necessário). Uma outra boa prática é que o líder de área, antes do envio do colaborador ao treinamento, avalia sua aptidão para a participação por meio de análises referentes ao cumprimento das ordens e procedimentos de sua área de trabalho. Além disso, atividades críticas requerem exames médicos e psicológicos adicionais (psicossocial, eletrocardiograma etc).

Veja abaixo os principais riscos mapeados e suas tratativas:

RISCO	TRATATIVA
Queda de altura (trabalho em altura)	Treinamentos de segurança, Regra de Ouro, Permissão de Trabalho e Análise Preliminar de Riscos.
Atmosfera IPVS (espaço confinado)	Treinamentos de segurança, Regra de Ouro, Permissão de Trabalho e Análise Preliminar de Riscos.
Incêndios, explosões e queimaduras (serviço a quente)	Treinamentos de segurança, Regra de Ouro, Permissão de Trabalho e Análise Preliminar de Riscos.
Exposição a equipamentos rotativos/energizados	Treinamento em procedimentos de bloqueio de energia e Regra de Ouro.
Exposição a riscos de trânsito de veículos	Treinamento de direção defensiva de veículos leves para todos que dirigem veículos da Cocamar, treinamento de direção defensiva de motos para todos os colaboradores, Regra de Ouro e campanhas de conscientização.
Exposição a atividades com eletricidade	Treinamento em procedimentos de bloqueio de energia, treinamentos de NR-10 e treinamento de instalação e reparação de equipamentos elétricos.

ACIDENTES DE TRABALHO

Os principais acidentes com colaboradores ocorrem com equipamentos rotativos e com os colaboradores terceirizados nos serviços a quente. Para eliminar os perigos causados por esses incidentes, dentre eles, o trabalho em altura ou em espaço confinado, atmosferas explosivas e intervenções elétricas, a organização adotou medidas como:

- Equipamentos intrínsecos;
- Equipamentos protegidos;
- Sistema de Proteção Contra Descarga Atmosférica (SPDA);
- Sistema de proteção contra quedas;
- Sistemas de bloqueio de energia;
- Sistema de monitoramento de gases em espaço confinado;
- Sistema de detecção de vazamento de gases;
- Procedimentos, treinamentos e distribuição de EPI (conforme NRs).

Mensalmente são realizadas avaliações de desempenho deste indicador através das reuniões de governança em SSO.

ACIDENTES COM AFASTAMENTOS	COLABORADORES PRÓPRIOS 2022	COLABORADORES QUE NÃO SÃO FUNCIONÁRIOS, MAS CUJO TRABALHO E/OU LOCAL DE TRABALHO É CONTROLADO PELA ORGANIZAÇÃO
i. O número de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	2
i. Índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0,982422979
ii. O número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	1	5
ii. Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0,13	2,456057448
iii. O número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	6	6
iii. Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	0,8028973	2,947268938
v. O número de horas trabalhadas (base 1.000.000)	7472936	2035783

Nota: o número de horas trabalhadas de colaboradores é exatamente o número que consta na somatória dos cartões de ponto. Os números de acidentes contemplam todos os colaboradores e terceiros, sem exclusão.

DOENÇAS PROFISSIONAIS

A Cocamar identifica os riscos de doenças profissionais por meio de laudos de insalubridade e periculosidade. As informações também são obtidas por meio de relatórios do Sistema de Medicina do Trabalho. Os principais fatores detectados foram: ruído, produtos químicos e poeiras em suspensão. Em colaboradores, a perda auditiva e lesões musculares são as doenças que ocorreram com maior frequência e, para os colaboradores terceirizados, lesões musculares. Como forma de remediar os riscos e eliminar a periculosidade, a cooperativa realizou a automatização de processos, a redução de tempo de exposição dos colaboradores e colaboradores terceirizados aos perigos citados e a implementação de EPCs (Equipamentos de Proteção Coletiva) e EPIs (Equipamentos de Proteção Individual). Além disso, são fornecidos treinamentos específicos para o tópico de saúde e segurança. Em 2022, não houve casos de óbito relacionado a doenças profissionais.

PROMOÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR

Cuidar da saúde do colaborador é premissa para a Cocamar. Por isso, além de todas as ações de mitigação a acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, descritas nos tópicos acima, a cooperativa disponibiliza uma gama de serviços médicos assistenciais, que cobrem desde a prevenção ao tratamento de doenças. Campanhas de saúde, em parceria com entidades públicas e privadas, projetos para gestantes, diabéticos, fumantes, entre outros, estão na extensa lista a que o público atendido pode ter acesso.





cocamar

SUMÁRIO GRI

SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI - CONTEÚDOS GERAIS

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	CAPÍTULO/PÁGINA	RAZÃO DE OMISSÃO
A organização e suas práticas de relato			
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-1 Dados da organização	Sobre a Cocamar (pág 20)	-
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade	Sobre este Relatório (pág 7)	-
	2-3 Período de relato, frequência e ponto focal	Sobre este Relatório (pág 7)	-
	2-4 Reformulações de informações	Não se aplica, pois este é o primeiro relatório de sustentabilidade da Cocamar	-
	2-5 Verificação externa	Este relatório não passou por verificação externa	-
Atividades e trabalhadores			
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-6 Atividades, cadeia de valor e relações de negócio	Sobre a Cocamar (pág 11)	-
	2-7 Empregados	Social (pág 35)	-
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	Social (pág 35)	-
Governança			
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-9 Estrutura de governança e composição	Governança Corporativa (pág 20)	-
	2-10 Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança	Governança Corporativa (pág 20)	-
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	Governança Corporativa (pág 20)	-
	2-12 Atribuições do mais alto órgão de governança no controle da gestão de impactos	Governança Corporativa (pág 20)	-
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Governança Corporativa (pág 20)	-
	2-14 Atribuições do mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Governança Corporativa (pág 20)	-

SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI - CONTEÚDOS GERAIS

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	CAPÍTULO/PÁGINA	RAZÃO DE OMISSÃO
Governança			
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-15 Conflitos de interesse	Governança Corporativa (pág 20)	-
	2-16 Manifestações críticas	Governança Corporativa (pág 20)	-
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Governança Corporativa (pág 20)	-
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Governança Corporativa (pág 20)	-
	2-19 Políticas de remuneração	Governança Corporativa (pág 20)	-
	2-20 Processos para determinação da remuneração	Governança Corporativa (pág 20); Social (pág 35)	-
	2-21 Proporção da remuneração total anual	Social (pág 35)	-
	2-22 Informações sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	Mensagem do Presidente (pág 4)	-
	2-23 Compromissos	Governança Corporativa (pág 20)	-
	2-24 Internalização de compromissos	Governança Corporativa (pág 20)	-
	2-25 Processos para remediação de impactos negativos	Ética e transparência (pág 24)	-
	2-26 Mecanismos para busca de informações e manifestações	Ética e transparência (pág 24)	-
	2-27 Cumprimento da legislação	Ética e transparência (pág 24)	-
	2-28 Participação em associações	Governança Corporativa (pág 20)	-
Engajamento com as partes interessadas			
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-29 Abordagem para engajamento de partes interessadas	Social (pág 35)	-
	2-30 Acordos de negociação coletiva	Social (pág 35)	-

SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI - TÓPICOS MATERIAIS

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	CAPÍTULO/PÁGINA	RAZÃO DE OMISSÃO
Tópicos Materiais			
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gestão dos tópicos materiais	Sobre a Cocamar (pág 11)	-
GRI 201: Desempenho econômico	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	O conteúdo específico de "GRI 201 Desempenho econômico" foi considerado material para a Cocamar na relação com as mudanças climáticas e portanto não foi reportada a informação para o GRI 201-1, apenas GRI 201-2.	-
	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climática	Ambiental (pág 29)	-
Impactos econômicos indiretos			
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gestão dos tópicos materiais	Social (pág 35)	-
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	Social (pág 35)	-
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	Social (pág 35)	-
Práticas de compras			
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gestão dos tópicos materiais	Ética e transparência (pág 24)	-
GRI 204: Práticas de Compra 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	Ética e transparência (pág 24)	-
Combate à corrupção			
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gestão dos tópicos materiais	Ética e transparência (pág 24)	-
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Ética e transparência (pág 24)	-
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	No ano de 2022 a Cocamar não recebeu nenhuma denúncia e não comprovou nenhum caso de corrupção. Todas as denúncias são avaliadas pelo Comitê de Compliance, que apura os fatos, direciona e acompanha as investigações e tratativas.	-

SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI - TÓPICOS MATERIAIS

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	CAPÍTULO/PÁGINA	RAZÃO DE OMISSÃO
Concorrência desleal			
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gestão dos tópicos materiais	Ética e transparência (pág 24)	-
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	Ética e transparência (pág 24)	-
Energia			
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	Ambiental (pág 29)	-
	302-2 Consumo de energia fora da organização	Informação indisponível – A Cocamar ainda não possui a informação sistematizada.	-
	302-3 Intensidade energética	Ambiental (pág 33)	-
	302-4 Redução do consumo de energia	Não houve redução de energia nos processos em 2022.	-
	302-5 Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços	Não aplicável aos produtos e serviços que a Cocamar oferece.	-
Emissões			
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gestão dos tópicos materiais	Ambiental (pág 29)	-
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	Alguns dados de emissão são monitorados, mas ainda não estão sistematizados e disponíveis para reporte. A Cocamar pretende realizar o inventário de emissões a partir de 2023.	-
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE)	Alguns dados de emissão são monitorados, mas ainda não estão sistematizados e disponíveis para reporte. A Cocamar pretende realizar o inventário de emissões a partir de 2023.	-
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	Alguns dados de emissão são monitorados, mas ainda não estão sistematizados e disponíveis para reporte. A Cocamar pretende realizar o inventário de emissões a partir de 2023.	-
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Alguns dados de emissão são monitorados, mas ainda não estão sistematizados e disponíveis para reporte. A Cocamar pretende realizar o inventário de emissões a partir de 2023.	-

SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI - TÓPICOS MATERIAIS

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	CAPÍTULO/PÁGINA	RAZÃO DE OMISSÃO
Emissões			
GRI 305: Emissões 2016	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Alguns dados de emissão são monitorados, mas ainda não estão sistematizados e disponíveis para reporte. A Cocamar pretende realizar o inventário de emissões a partir de 2023.	-
	305-6 Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)	Alguns dados de emissão são monitorados, mas ainda não estão sistematizados e disponíveis para reporte. A Cocamar pretende realizar o inventário de emissões a partir de 2023.	-
	305-7 Emissões de NOX, SOX e outras emissões atmosféricas significativas	Ambiental (pág 29)	-
Emprego			
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gestão dos tópicos materiais	Social (pág 35)	-
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	Social (pág 35)	-
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Social (pág 35)	-
	401-3 Licença maternidade/paternidade	Em 2022, 36 mulheres e 54 homens saíram de licença maternidade/paternidade. Todos retornaram ao trabalho após a licença, embora a retenção desses colaboradores após 12 meses que retornaram da licença foi de 89% para mulheres e 91% para homens. No ano anterior, 28 mulheres e 57 homens saíram de licença maternidade/paternidade, retornando após a licença. A taxa de retenção em 2021 foi de 89% para mulheres e 93% para homens.	-
Relações Trabalhistas			
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gestão dos tópicos materiais	Social (pág 35)	-
GRI 402: Relações Trabalhistas 2016	402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	Social (pág 35)	-

SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI - TÓPICOS MATERIAIS

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	CAPÍTULO/PÁGINA	RAZÃO DE OMISSÃO
Saúde e segurança do trabalho			
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gestão dos tópicos materiais	Saúde e Segurança (pág 54)	-
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Saúde e Segurança (pág 54)	-
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Saúde e Segurança (pág 54)	-
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	Saúde e Segurança (pág 54)	-
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referente a saúde e segurança do trabalho	Saúde e Segurança (pág 54)	-
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança ocupacional	Saúde e Segurança (pág 54)	-
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	Saúde e Segurança (pág 54)	-
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócio	Saúde e Segurança (pág 54)	-
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Saúde e Segurança (pág 54)	-
	403-9 Acidentes de trabalho	Saúde e Segurança (pág 54)	-
	403-10 Doenças profissionais	Saúde e Segurança (pág 54)	-
Capacitação e educação			
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gestão dos tópicos materiais	Social (pág 35)	-
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	Social (pág 35)	-
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e assistência para transição de carreira	Social (pág 35)	-
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Social (pág 35)	-

SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI - TÓPICOS MATERIAIS

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	CAPÍTULO/PÁGINA	RAZÃO DE OMISSÃO
A organização e suas práticas de relato			
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gestão dos tópicos materiais	Social (pág 35)	-
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas*	Social (pág 35)	-
Liberdade sindical e negociação coletiva			
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gestão dos tópicos materiais	Social (pág 35)	-
GRI 407: Liberdade Sindical e Negociação Coletiva 2016	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	Social (pág 35)	-
Trabalho infantil			
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gestão dos tópicos materiais	Ética e transparência (pág 24)	-
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	Ética e transparência (pág 24)	-
Trabalho forçado ou análogo ao escravo			
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gestão dos tópicos materiais	Ética e transparência (pág 24)	-
GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	Ética e transparência (pág 24)	-
Comunidades locais			
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gestão dos tópicos materiais	Social (pág 35)	-
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	Social (pág 35)	-
	413-2 Operações com impactos negativos potenciais significativos – reais e potenciais – nas comunidades locais	Social (pág 35)	-

SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI - TÓPICOS MATERIAIS

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	CAPÍTULO/PÁGINA	RAZÃO DE OMISSÃO
Políticas Públicas			
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gestão dos tópicos materiais	A Cocamar se relaciona com a esfera pública a partir de seus valores, em respeito aos pilares éticos que orientam suas ações, não compactuando com qualquer ato de corrupção. A Cooperativa procura se envolver em políticas públicas voltadas ao melhor interesse de seus negócios e suas partes interessadas.	-
GRI 415: Políticas Públicas 2016	415-1 Contribuições políticas	A Cocamar se relaciona com a esfera pública a partir de seus valores, em respeito aos pilares éticos que orientam suas ações, não compactuando com qualquer ato de corrupção. A Cooperativa procura se envolver em políticas públicas voltadas ao melhor interesse de seus negócios e suas partes interessadas.	-
Tópico próprio: Inovação e Tecnologia			
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gestão dos tópicos materiais	Inovação e tecnologia (págs 17 e 37)	-
-	Indicador próprio	Em 2022, a Cocamar executou 27 projetos de inovação, com investimento de 0,19% de seu faturamento. Inovação e tecnologia (pág 37)	-
Tópico próprio: Relacionamento e apoio ao cooperado			
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gestão dos tópicos materiais	A Cocamar mantém relacionamento pautado do diálogo e na parceria, buscando construir relações de ganha-ganha com os cooperados. (pág 84)	-
Tópico próprio: Inovação e Tecnologia			
GRI 13: Setores de Agropecuária, Aquicultura e Pesca 2022	13.21 - Renda digna e salário digno	Social (pág 35)	-
	13.23 - Rastreabilidade da cadeia de fornecedores	Ética e transparência (pág 24)	-

EXPEDIENTE

Divanir Higinio

Presidente Executivo Cocamar

Alair Aparecido Zago

Superintendente Administrativo e Financeiro

Leandro César Teixeira

Superintende de Relação com Cooperado

Natália Cavalini Paganini

Gerente de Responsabilidade Socioambiental

Fernanda Braz Volpato Czus

Gerente executiva de Governança

Gustavo Henrique Coelho Dias

Coordenador de Gestão e Projetos

Camila Carolina Veiga Rosetim

Analista de Sustentabilidade Responsável

Sabrina Alessandra Ambrosio

Analista de Sustentabilidade

Sílvia Heloísa M. A. Rodrigues

Analista de Comunicação

Elevate Limited

Consultoria GRI

BH Press Comunicação

Projeto Editorial e Gráfico

Ana Nobre e Bárbara Miranda

Textos

Lilian Ribas

Edição

Fábio Xavier

Design Gráfico

Fotos: Arquivo Cocamar





 **cocamar** 60 anos

www.cocamar.com.br