

# RELATÓRIO ANUAL DE SUSTENTABILIDADE 2022

## Sumário

- pág. 04** 1. Apresentação
- pág. 05** 2. Números-chave de 2022
- pág. 06** 3. Mensagem do presidente
- pág. 07** 4. Mensagem do diretor-geral
- pág. 09** 5. A Nater
  - pág. 10 | Quem somos
  - pág. 17 | Nossas marcas
- pág. 19** 6. Destaques 2022
- pág. 23** 7. Inovação: pilar fundamental para a nossa sustentabilidade
- pág. 25** 8. Nossa agenda ESG
  - pág. 26 | Nossos temas materiais em 2022
- pág. 27** 9. Nosso cuidado com o meio ambiente
- pág. 37** 10. Nosso impacto na vida das pessoas
  - pág. 38 | Apoio aos nossos cooperados
  - pág. 39 | Cuidado com os nossos colaboradores
- pág. 49** 11. Governança corporativa: o alicerce que sustenta a nossa força
  - pág. 50 | A nossa estrutura de governança
  - pág. 54 | O novo modelo de representação dos cooperados
  - pág. 55 | Código de ética e canal de denúncias
- pág. 60** 12. Sumário de conteúdo GRI
- pág. 70** 13. Créditos

# Apresentação

Apresentamos aqui o primeiro Relatório Anual de Sustentabilidade (RAS) da Nater Coop (Cooperativa Agropecuária Centro Serrana), que destaca os principais desafios, conquistas e resultados alcançados ao longo de 2022 nas áreas social, ambiental e de governança corporativa. Essas informações abrangem todas as nossas unidades e se referem ao mesmo período das demonstrações financeiras, ou seja, 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2022, embora alguns dados estendam-se além desse período para contextualização. **GRI 2-2**

Desde a nossa origem, em 1964, a sustentabilidade tem sido um dos pilares do nosso trabalho, tanto do ponto de vista do negócio quanto na conservação ambiental e no cuidado com as pessoas e comunidades. Nos últimos anos, passamos a implementar uma agenda ESG de maneira mais estruturada, alinhada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) estabelecidos pela Organização das Nações Unidas (ONU).

Este RAS expressa o nosso compromisso de prestar contas de nossas atividades de maneira transparente, aprimorando constantemente nossa

comunicação com o mercado e a sociedade. Ele desempenha um papel fundamental na divulgação de nossos indicadores, estratégias e visão de futuro. Todo o conteúdo deste relatório é validado pela alta liderança da cooperativa.

Este documento é feito com base nas diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI) na versão 2021. A GRI é uma organização internacional independente que estabeleceu um padrão global para relatórios de sustentabilidade, incentivando empresas e organizações a reportarem informações sobre suas atividades, impactos econômicos, ambientais e sociais.

A adoção das normas GRI é amplamente difundida ao redor do mundo, proporcionando informações consistentes e comparáveis sobre o desempenho em questões de sustentabilidade. **Essa abordagem contribui para aumentar a transparência e a responsabilidade corporativa.**

## GRI 2-3

**Em caso de dúvidas ou comentários sobre o conteúdo deste relatório, entre em contato por meio do canal *Fale Conosco* do nosso site.**

**O endereço é [www.nater.coop.br/fale-conosco](http://www.nater.coop.br/fale-conosco).**



# Números-chave de 2022

-  **R\$ 1,44 bilhão** de faturamento
-  **28%** de crescimento da receita no ano em relação a 2021
-  **R\$ 4,4 milhões** de rateio de capital com nossos cooperados, metade por meio do cartão família
-  **R\$ 14 milhões** investidos em inovação
-  + de **20 mil** cooperados
-  + de **30 mil** clientes
-  **1.109** colaboradores
-  **21 países** atendidos por nossas vendas de café  
*Argélia, Austrália, Bélgica, Colômbia, Cuba, Egito, Emirados Árabes, Espanha, Estados Unidos, França, Grécia, Holanda, Iraque, Itália, Jordânia, Marrocos, Paquistão, Reino Unido, Rússia, Sudão e Turquia*
-  **40 lojas** de insumos agropecuários até o final de 2023  
*(em 2022, eram 34).*
-  **1º lugar** no ranking das maiores empresas do segmento agro em 2022 do Instituto Euvaldo Lodi

# Mensagem do presidente

GRI 2-22

Este primeiro Relatório de Sustentabilidade da Nater Coop trata das nossas realizações em 2022 e dos nossos desafios para os próximos anos no campo da governança corporativa, da responsabilidade social e da sustentabilidade ambiental, sintetizados na sigla em inglês ESG.

O ano passado foi marcado por mudanças e conquistas importantes em nossa cooperativa. Uma delas foi a alteração do nosso nome de Coopeavi para Nater Coop, que reflete melhor a diversidade atual dos nossos negócios e das atividades dos nossos associados. O nome Nater Coop é composto pelas iniciais de três palavras que nos unem: natureza, terra e cooperativismo. Além disso, Nater lembra *mater*, que significa mãe, em latim.

Em 2022, instituímos também um novo modelo de participação dos nossos associados nas decisões da cooperativa, com a divisão de nossa área de atuação em núcleos regionais e a eleição de delegados para representar os cooperados em nossas assembleias gerais.

O novo sistema concilia melhor os desafios de governança e representação da cooperativa, que no ano passado atingiu a marca de 20 mil associados, espalhados por todo o Espírito Santo e também por regiões de Minas Gerais e da Bahia.

Para os negócios, foi um ano desafiador. No cenário externo, a guerra na Ucrânia provocou aumento nos preços dos fertilizantes e do petróleo, enquanto, no Brasil, a elevação da taxa de juros encareceu o crédito e inibiu o consumo. Apesar dessas adversidades, conseguimos entregar as metas estabelecidas

em nosso planejamento, graças ao empenho e à dedicação de nossos cooperados e colaboradores.

Alguns negócios tiveram um papel especial nesse resultado, como a unidade de lácteos, beneficiada pela recuperação dos preços, e as lojas agropecuárias. A avicultura, que vinha de um período muito difícil, se recuperou no segundo semestre, sob a influência de fatores como o alastramento da gripe aviária no mundo e a redução nos preços dos insumos de ração, como farelo de soja e milho.

A sustentabilidade é um valor que praticamos em nossa cooperativa desde muito antes do surgimento da sigla ESG. Sempre buscamos ser cada vez mais eficientes, economizando recursos, melhorando a qualidade de nossos produtos e serviços, e ajudando uns aos outros. Em 2022, decidimos estruturar melhor e dar mais visibilidade às nossas práticas de sustentabilidade.

Nossa atividade se destaca pelo impacto social que produz na vida das pessoas e das comunidades. Há 59 anos, apoiamos o trabalho dos nossos associados, agregando valor aos seus produtos, comercializando a sua produção e compartilhando com eles os resultados da cooperativa, cumprindo o propósito de unir famílias que alimentam famílias.

Em 2022, o desempenho da cooperativa possibilitou um rateio de capital de R\$ 4,4 milhões com os nossos associados. Metade desse valor foi creditada a eles no próprio ano, em dezembro, por meio do Cartão Família, uma modalidade até então inédita de distribuição das sobras no mundo cooperativo. O cuidado com os nossos



colaboradores representa outro compromisso fundamental. No capítulo sobre responsabilidade social deste relatório, apresentamos as principais realizações de 2022 e nossos planos para continuar fortalecendo as pessoas que constroem o sucesso da cooperativa.

O capítulo sobre sustentabilidade ambiental mostra o que estamos fazendo para garantir que as nossas atividades tenham um impacto cada vez melhor sobre o planeta, conservando recursos naturais e contribuindo para reduzir as causas do aquecimento global.

As severas secas que vivemos no Espírito Santo entre 2013 e 2015 evidenciaram os riscos que todos nós corremos se não nos empenharmos em tratar desse tema com a devida urgência.

Com a força da nossa cooperativa, tenho certeza de que daremos conta desses e dos muitos outros desafios que aparecerão ao longo do nosso caminho. Tem sido assim há 59 anos. Será assim no futuro.

**Denilson Potratz,**  
diretor-presidente da Nater Coop

# Mensagem do diretor-geral

GRI 2-22

A nossa cooperativa tem vivido um bom momento nos últimos anos. Em 2022, os nossos negócios geraram uma receita de R\$ 1,44 bilhão, 28% superior à do ano anterior e 83% maior que a de 2020. Nos tornamos a maior atividade econômica do segmento agropecuário do Espírito Santo, de acordo com o ranking das 200 Maiores e Melhores Empresas capixabas, elaborado pelo Instituto Euvaldo Lodi.

Esse resultado é motivo de orgulho para todos nós, mas traz junto com ele uma série de desafios. O patamar que alcançamos nos distancia dos competidores locais e nos coloca em um mercado extremamente disputado, dominado por grandes companhias nacionais e globais.

Para continuar trilhando o caminho do crescimento, precisamos acelerar a adoção das melhores práticas empresariais em nossa cooperativa, em um trabalho que envolve os três pilares da agenda ESG: boa governança, sustentabilidade ambiental e responsabilidade social.

Em 2022, trouxemos essa pauta para a nossa estratégia corporativa e contratamos uma consultoria externa para identificar os temas ESG mais importantes para a cooperativa, com base em entrevistas com cooperados, colaboradores, clientes, fornecedores e outros stakeholders. O resultado desse estudo, apresentado mais adiante nesta publicação, deverá orientar os nossos projetos ESG a partir de agora.

Em nosso sistema de governança, implantamos avanços importantes em 2022, como a criação do canal de denúncias para apurar

desvios ao nosso Código de Ética e a adoção do novo modelo de representação dos cooperados. Mas precisamos avançar ainda mais em nossa governança e na gestão profissional da cooperativa para continuarmos crescendo e gerando valor para todos.

Em 2022, investimos R\$ 14 milhões em inovação, novos negócios e melhorias incrementais em nossas atividades. Um dos destaques foi a inauguração do nosso primeiro condomínio leiteiro, que emprega tecnologia moderna para a produção eficiente de leite.

O investimento foi financiado pela venda de cotas do empreendimento aos nossos cooperados, que se tornaram, assim, sócios do negócio, compartilhando os seus frutos. Além de fortalecer a cooperativa, esse sistema, que adotamos também em nosso condomínio avícola, representa uma oportunidade de diversificação de atividades aos nossos associados.

Estamos investindo também no modelo de inovação aberta, buscando parceiros externos do ecossistema de startups para desenvolver soluções tecnológicas para as nossas necessidades.

A metodologia consiste em identificar demandas de nossas operações, apresentá-las ao mercado no formato de desafios de inovação e selecionar os candidatos com as soluções que mais nos atendem, entre as startups inscritas.

Realizamos investimentos relevantes também na nossa área de TI, para reforçar a segurança dos nossos sistemas e adequá-los às exigências da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), e na construção



de um novo posto de combustíveis, que será inaugurado em 2023.

O cuidado com as pessoas e com o meio ambiente sempre foi uma característica marcante da nossa cooperativa. Nossa cultura promove um ambiente de respeito às normas ambientais e trabalhistas, uso racional dos recursos, cooperação e geração de valor compartilhado. Mas precisamos e podemos ir além, para contribuir ainda mais para a solução dos novos desafios que se apresentam no Brasil e no mundo. É nesse sentido que estamos trazendo o tema ESG para a estratégia da Nater Coop, ampliando a sua visibilidade dentro e fora da cooperativa.

Nossa cultura potencializa o desenvolvimento sustentável. Plantada pelos fundadores da cooperativa e cultivada desde então, ela faz com que as pessoas trabalhem com visão de dono, buscando, por conta própria, fazer as coisas cada vez melhor. Essa é uma das nossas maiores forças.

**Marcelino Bellardt,**  
diretor-geral da Nater Coop

- 1. Apresentação
- 2. Números-chave de 2022
- 3. Mensagem do presidente
- 4. Mensagem do diretor-geral
- 5. A Nater**
- 6. Destaques 2022
- 7. Inovação: pilar fundamental para a nossa sustentabilidade
- 8. Nossa agenda ESG
- 9. Nosso cuidado com o meio ambiente
- 10. Nosso impacto na vida das pessoas
- 11. Governança corporativa: o alicerce que sustenta a nossa força
- 12. Sumário de conteúdo GRI
- 13. Créditos

# 5. A Nater



Relatório Anual de Sustentabilidade 2022

# A Nater

## Quem Somos **GRI 2-1**

Nossa cooperativa nasceu em 6 de setembro de 1964, com o nome de Coopeavi, da iniciativa de vinte avicultores que decidiram unir forças para comprar ração de melhor qualidade e menor preço para as suas granjas. Foi fundada em um vilarejo no centro do Espírito Santo que, anos depois, em grande parte por força da cooperativa, seria emancipado, tornando-se o atual município de Santa Maria de Jetibá, onde está localizada a nossa sede.

Nesses quase sessenta anos, a cooperativa cresceu, diversificou suas atividades e se tornou o maior grupo econômico do segmento agropecuário do estado, de acordo com o ranking das 200 Maiores e Melhores Empresas do Espírito Santo de 2022, elaborado pelo Instituto Euvaldo Lodi. Para refletir melhor o conjunto de nossas atividades, em 2022 adotamos o nome **Nater Coop**.



Atuamos nos segmentos de ovos, leite, laticínios, café, pimenta do reino, lojas de insumos agropecuários, nutrição animal, supermercados (atacado e varejo) e postos de combustíveis, com produção própria ou prestação de serviços como beneficiamento, armazenagem e comercialização de produtos de terceiros, principalmente cooperados. Estamos presentes em todo o Espírito Santo e temos operações também em Minas Gerais e Bahia.

A entrada no segmento de leite e laticínios aconteceu em 2019, com a incorporação da Cooperativa Agropecuária do Norte do Espírito Santo, famosa pela marca Veneza, uma das mais conhecidas dos capixabas. Em 2023, a **marca Veneza completa 70 anos**.

## Atuamos em três horizontes estratégicos **GRI 2-6**

Nossas operações estão organizadas em Unidades Estratégicas de Negócios (UEN) agrupadas em três horizontes estratégicos, de acordo com o modelo de planejamento estratégico conhecido como Estrutura dos Três Horizontes, idealizado pela consultoria McKinsey.

O **Horizonte 1** refere-se aos principais negócios da cooperativa, já bem estabelecidos e que atualmente geram a maior parte da receita e do lucro.

O **Horizonte 2** abrange os negócios que estão em desenvolvimento, já trazem resultado e têm potencial para se tornarem uma fonte significativa de receita no futuro.

O **Horizonte 3** reúne novas operações ainda em fase de investimento, experimentação e aprendizagem.

Os horizontes e os seus respectivos negócios são os seguintes:

## HORIZONTE 1: SEGMENTO AGRO



### UEN INSUMOS AGROPECUÁRIOS

Em 2022, a Nater Coop tinha 34 lojas espalhadas por todo o Espírito Santo e unidades também em Minas Gerais. Em 2023, esse número *chegará a 40*.

Além de vender insumos, prestam serviço de consultoria técnica sobre temas como fertilização do solo, alimentação animal, uso de defensivos e irrigação, por meio de uma equipe que era composta por 80 técnicos em 2022 e *chegará a 100 em 2023*.

A unidade também é responsável pela realização de duas feiras agropecuárias no Espírito Santo. Representou **33,44% do faturamento da cooperativa** no ano.



### UEN CAFÉ

Dedica-se à compra, armazenagem e comercialização de café verde produzido pelos cooperados, das variedades arábica e conilon.

Em 2022, passou a comercializar também pimenta-do-reino, cultivada especialmente por produtores de café conilon. Vende os produtos principalmente no Brasil, mas vem aumentando as exportações, que alcançaram 10% de participação em 2022 e chegaram a 21 países.

Possui quatro armazéns, nas cidades de Santa Maria de Jetibá, Afonso Cláudio e Vila Valério (ES), e em Caratinga (MG). Comercializou 800 mil sacas em 2022 e respondeu por **32,77% da receita da Nater Coop**.



### UEN PRODUÇÃO

Engloba várias atividades dos segmentos de leite e ovos. Compra os produtos dos cooperados, cria aves e bovinos para fornecer aos produtores e tem unidades dedicadas à produção de rações, adubo de esterco de aves e laticínios. Além disso, tem produção própria de ovos e de leite em unidades modernas implantadas pelo sistema de condomínio, com investimento próprio e de cooperados cotistas.

Tem instalações em Santa Maria de Jetibá (condomínio avícola, entreposto de ovos, criação de aves e fábrica de ração), Santa Teresa (condomínio avícola), Sooretama (condomínio leiteiro), Nova Venécia (laticínio e fazenda de criação de bovinos) e Baixo Guandu (fábrica de ração), no Espírito Santo.

O segmento de laticínio da Nater Coop emprega 200 pessoas e produz 850 toneladas mensais de queijos, fermentados (iogurte e bebida láctea), manteiga, ricota, requeijão, cremes de queijo e doce de leite. Em 2022, a UEN Produção trouxe **10,78% do faturamento da cooperativa**.

### Faturamento da Cooperativa



## HORIZONTE 2: ALIMENTOS



### UEN COMERCIAL ALIMENTOS

É responsável por levar lácteos, ovos selecionados e embalados e café torrado da Nater Coop ao segmento do varejo (B2B).

Com 80 variedades de produtos (SKUs), os lácteos representam 97% das vendas, seguidos por ovos (2%) e pelo café torrado (1%).

A UEN comercializa os produtos com as marcas **Veneza** (lácteos e café), **Liva** (ovos e café) e **Pronova** (cafés especiais). **Ela respondeu por 19,91% da receita no ano.**



Faturamento da Cooperativa



UEN Comercial Alimentos	UEN Bens e Consumo
<b>19,91%</b>	<b>3,01%</b>

Outras  
UEN

## HORIZONTE 3: BENS E CONSUMO



### UEN BENS E CONSUMO

Reúne as operações de **supermercado, atacado e postos de combustíveis.**

Começou em 2019, com a incorporação da Cooperativa Veneza, que possuía um posto em Nova Venécia. Desde então, a Nater Coop assumiu o controle de dois outros postos urbanos, um em Pinheiros e outro em Santa Maria de Jetibá, e em 2022 construiu a maior unidade da rede, um posto rodoviário no acesso a Santa Maria de Jetibá, em uma área de 11 mil m<sup>2</sup>, com inauguração prevista para 2023.

A unidade também é responsável por um supermercado e um atacado, inaugurados em 2020 em imóveis localizados ao lado da sede da cooperativa, em Santa Maria de Jetibá, cada um com 600 m<sup>2</sup>. Em 2022, a UEN contribuiu com **3,01% do faturamento da cooperativa.**



## Onde ficam nossas instalações

### 4 ESCRITÓRIOS

**Localização:**  
Dois em Santa Maria de Jetibá (SMJ), incluindo a sede da empresa, um em Nova Venécia e um em Vitória, ES.

### 34 LOJAS DE INSUMOS AGROPECUÁRIOS (EM 2022)

**Espírito Santo:**

- Santa Maria de Jetibá (quatro)
- Domingos Martins (duas)
- Santa Teresa (duas)
- Afonso Cláudio
- Castelo
- Vargem Alta
- Muniz Freire
- Mimoso do Sul
- Itarana
- Itaguaçu
- Baixo Guandu
- João Neiva
- Linhares
- Pancas
- Marilândia
- Jaguaré
- Sooretama
- Governador Lindenberg
- Rio Bananal
- Vila Valério
- Barra de São Francisco
- Pinheiros
- Nova Venécia
- Aracruz
- Alegre

**Minas Gerais:**

- Caratinga
- Inhapim
- Divino
- São João do Manhuaçu

### 1 LATICÍNIO

**Localização:**  
Em Nova Venécia (ES).

### 5 ARMAZÉNS DE CAFÉ

**Localização:**  
Em SMJ, Afonso Cláudio, Venda Nova do Imigrante e Vila Valério (ES) e em Caratinga (MG)

### 1 TORREFAÇÃO DE CAFÉ

**Localização:**  
Venda Nova do Imigrante (ES).

### 2 FÁBRICAS DE RAÇÃO

**Localização:**  
Em SMJ e Baixo Guandu (ES).

### 2 CENTROS DE DISTRIBUIÇÃO

**Localização:**  
Em Ibirapu (insumos agropecuários) e Nova Venécia (lácteos), ES.

### 1 CONDOMÍNIO AVÍCOLA

**Localização:**  
Em SMJ (ES).

### 1 CONDOMÍNIO LEITEIRO

**Localização:**  
Em Sooretama (ES).

### 1 UNIDADE DE BENEFICIAMENTO DE OVOS

**Localização:**  
Em Sooretama (ES).

### 1 FAZENDA DE RECRIA DE BOVINOS

**Localização:**  
Em SMJ, Afonso Cláudio, Venda Nova do Imigrante e Vila Valério (ES) e em Caratinga (MG)

### 1 SUPERMERCADO + ATACADO

**Localização:**  
Em SMJ (ES).

### 4 POSTOS DE COMBUSTÍVEIS

**Localização:**  
Em SMJ (dois), Nova Venécia e Pinheiros, ES.

### 1 ESCRITÓRIO COMERCIALIZAÇÃO DE OVOS

**Localização:**  
Em Itabuna (BA).

## Nossa ideologia de gestão

### MISSÃO

Entregar soluções simples e inovadoras aos clientes de forma sustentável.

### VISÃO

Ser reconhecida pela excelência no relacionamento com nossos clientes.

### PROPÓSITO

Unir famílias que alimentam famílias.

## Nosso jeito de ser

Nossa cultura organizacional é um dos nossos ativos mais valiosos, que nutrimos desde o início da cooperativa, há 59 anos.

Ela reflete nossa identidade e guia nossos princípios, crenças, atitudes e comportamentos.

Ao longo do tempo, essa cultura tem evoluído e se fortalecido, moldando nossa forma de ser e agir.

Em nossa essência, somos uma família unida, compartilhando objetivos comuns e buscando o crescimento em todas as áreas. Nosso jeito de ser pode ser resumido em três pilares:



1. **Trabalhamos para crescer;**
2. **Caminhamos junto com as pessoas;**
3. **Cooperamos com o mundo.**

Os valores e crenças e as atitudes e comportamentos que definem esses pilares são apresentados a seguir:

## + PILAR 1: TRABALHAMOS PARA CRESCER

Como uma família, trabalhamos para crescer e prosperar, fazendo do nosso lar o melhor lugar.

### Valores e crenças

- Atitude de dono
- Foco nos resultados
- Inovação
- Agilidade
- Melhoria contínua
- Performance

### Atitudes e comportamentos

- Trabalhar duro buscando resultados extraordinários
- Valorizar as relações de longo prazo
- Buscar novos desafios que nos tirem da zona de conforto
- Adaptar rapidamente às mudanças

## = PILAR 2: CAMINHAMOS JUNTO COM AS PESSOAS

Como uma família, que ensina aos filhos os primeiros passos, a ler, e a escrever, nós caminhamos juntos com as pessoas.

### Valores e crenças

- Liderar pelo exemplo
- Reconhecimento
- Diversidade
- Protagonismo
- Respeito
- Aprendizagem contínua

### Atitudes e comportamentos

- Construir relações de respeito e confiança
- Interesse genuíno nas pessoas
- Compromisso com a vida
- Desenvolver e lapidar os comportamentos de sucesso

## ^ PILAR 3: COOPERAMOS COM O MUNDO

Como uma família, que cuida de sua casa, do seu jardim e da sua região, nós cooperamos com o mundo.

### Valores e crenças

- Ambiente encantador
- Cuidado
- Apoio à comunidade
- Alianças
- Compartilhar
- Sinergia

### Atitudes e comportamentos

- Compartilhamos nossos resultados
- Interesse pelo ambiente e melhoria de vida das pessoas
- Busca pela sinergia interna e externa
- Conexão com o mundo

## Principais marcos da nossa história

- 1964** ✓✓ Fundação da Cooperativa Avícola de Santa Maria de Jetibá (Coopeavi)
- 1967** ✓✓ Construção do nosso primeiro armazém, para milho e produtos avícolas, e da fábrica de ração
- 1968** ✓✓ Inauguração de sede própria, com escritórios, auditório e fábrica de ração
- 1975** ✓✓ Incorporação do patrimônio da cooperativa de cafeicultores de Santa Teresa (ES)
- 1988** ✓✓ Fundação de uma cooperativa de crédito que mais tarde seguiria um caminho independente, tornando-se o Sicoob Centro-Serrano
- 1993** ✓✓ Inauguração das primeiras lojas agropecuárias
- 2002** ✓✓ Mudança de nome para Cooperativa Agropecuária Centro-Serrana
- 2005** ✓✓ Início do comércio atacadista de café em grãos em Santa Maria de Jetibá (SMJ)
- 2010** ✓✓ Conclusão da obra do novo entreposto de ovos de SMJ
- 2011** ✓✓ Inauguração da filial de Caratinga, a primeira em Minas Gerais
- 2011** ✓✓ Primeira exportação de café
- 2014** ✓✓ Inauguração da fábrica de rações para ruminantes, em Baixo Guandu (ES)
- 2015** ✓✓ Incorporação da Cooperativa dos Cafeicultores das Montanhas do Espírito Santo (Pronova)
- 2016** ✓✓ Início da implantação do Condomínio Avícola, o primeiro do Brasil para postura de ovos, em Santa Teresa (ES)
- 2019** ✓✓ Incorporação da cooperativa Veneza, representando a entrada nos segmentos de laticínios. Com o negócio, a cooperativa herdou um posto de combustível, entrando também nesse segmento
- 2020** ✓✓ Abertura do Supermercado Smart Rede Coope, em SMJ
- 2021** ✓✓ Lançamento do Café Veneza  
✓✓ Conquista do título de maior empregadora do agro capixaba
- 2022** ✓✓ Mudança da marca corporativa para Nater Coop
- 2022** ✓✓ Inauguração do primeiro Condomínio Leiteiro no ES
- 2022** ✓✓ Mudança da marca corporativa para Nater Coop  
✓✓ Inauguração do primeiro Condomínio Leiteiro no ES  
✓✓ Apontada como a maior empresa do segmento agropecuário do Espírito Santo pelo ranking do Instituto Euvaldo Lodi

## Nossas marcas

<p><b>rações coope® Rações</b></p>	<p><b>LiVA Ovos e Café</b></p>
<p><b>VENEZA Lácteos e Café</b></p>	<p><b>PRONOVA Cafés Especiais</b></p>
<p><b>rede nater Postos de Combustíveis</b></p> <p><small>Postos de Combustíveis &amp; Conveniências</small></p>	<p><b>rede nater Supermercado e Atacado</b></p> <p><small>Supermercado e Atacado</small></p>

- 1. Apresentação
- 2. Números-chave de 2022
- 3. Mensagem do presidente
- 4. Mensagem do diretor-geral
- 5. A Nater
- 6. Destaques 2022**
- 7. Inovação: pilar fundamental para a nossa sustentabilidade
- 8. Nossa agenda ESG
- 9. Nosso cuidado com o meio ambiente
- 10. Nosso impacto na vida das pessoas
- 11. Governança corporativa: o alicerce que sustenta a nossa força
- 12. Sumário de conteúdo GRI
- 13. Créditos

# 6. Destaques 2022



Relatório Anual de Sustentabilidade 2022

# Destques 2022

Em 2022, a Nater Coop se tornou ainda mais forte, com crescimento de 28% na receita, retomada de iniciativas interrompidas pela

pandemia, realização de novos projetos e avanços em temas ESG. **Merecem destaque as seguintes realizações e conquistas:**



## Novo modelo de representação

Adotamos um novo modelo de representação dos cooperados. A mudança, que instituiu a representação por delegados, proporcionou um aumento significativo na participação dos cooperados, com um total de **2.288 participantes** no primeiro ciclo de implementação.

Detalhes sobre essa mudança são apresentados na seção sobre governança deste relatório.



## Nova marca institucional

Passamos a adotar a marca **Nater Coop**, em substituição ao nome Coopeavi, que remetia à nossa origem como cooperativa de avicultores, mas que não representava mais o conjunto dos nossos negócios e associados.

Da união das sílabas iniciais das palavras natureza e terra, surgiu o novo nome, que faz alusão também ao termo latino mater, que significa mãe.



## Novo condomínio leiteiro

Inauguramos o nosso primeiro condomínio leiteiro, na cidade de Sooretama. O **empreendimento tem 250 vacas**, que produzem cerca de **3 mil litros de leite por dia**, destinados ao nosso laticínio em Nova Venécia. O pasto tem irrigação por pivô central e a ordenha é mecanizada.

O investimento para a implantação do condomínio foi compartilhado igualmente entre a Nater e os cooperados cotistas. As cotas do projeto foram vendidas rapidamente em 2022, demonstrando o interesse e apoio dos cooperados à essa iniciativa.



## Pesquisa sobre temas ESG prioritários

Nossas operações sempre foram pautadas pelo cuidado com a boa governança, o meio ambiente e as pessoas.

Em 2022, avançamos na sistematização desse cuidado em uma estratégia estruturada, baseada na identificação dos temas materiais mais importantes na visão dos nossos stakeholders, no acompanhamento de indicadores e na transparência na divulgação das nossas iniciativas e resultados no campo da sustentabilidade.

O capítulo sobre nossas práticas ESG traz mais informações sobre esse trabalho (veja na página 25).



## 1º lugar no segmento agro no ES

Alcançamos, em 2022, o topo do ranking das maiores empresas do segmento agro do Espírito Santo, elaborado pelo Instituto Euvaldo Lodi (IEL). Esse reconhecimento foi baseado na receita operacional líquida obtida pela cooperativa no ano anterior.

A conquista foi anunciada durante o evento de lançamento da 26ª Edição do Anuário IEL 200 Maiores e Melhores Empresas no Espírito Santo de 2022, em outubro.



## Feira agro em Santa Teresa e Nova Venécia

As feiras de negócios, que realizamos anualmente, têm um papel importante na vida dos nossos cooperados e clientes. Nelas, o produtor tem acesso a novas tecnologias e a melhores negociações com diversos fornecedores, além de estreitar o relacionamento com a cooperativa e com outros produtores.

Em 2022, após dois anos de interrupção devido à pandemia, retomamos com sucesso esse projeto, realizando duas feiras no mês de julho: uma em Santa Teresa e a outra em Nova Venécia.



## Dois novos postos de combustíveis

Em 2022, assumimos o controle de dois postos de combustíveis: o primeiro na entrada do município de Pinheiros e o segundo no centro de Santa Maria de Jetibá (SMJ), no ES. Com isso, em 2022, passamos a operar três postos no Espírito Santo, incluindo a unidade de Nova Venécia. Ainda em 2022, iniciamos a construção da maior unidade de nossa rede, um posto de estrada na entrada de SMJ, com 11 mil m², um de nossos maiores investimentos no ano, com previsão de conclusão em 2023.

Valor econômico direto gerado e distribuído **GRIP 2021**

Valor econômico direto gerado (R\$)	2022
Receitas	1.484.562.997,65
Valor econômico distribuído (R\$)	2022
Custos operacionais	1.325.400.407,19
Salários e benefícios de empregados	57.124.183,77
Pagamentos a provedores de capital	44.128.536,31
Pagamentos ao governo	47.994.346,10
Investimentos na comunidade	0,00
<b>Total</b>	<b>1.474.647.473,37</b>
Valor econômico retido (R\$)	2022
"Valor econômico direto gerado" menos "Valor econômico distribuído"	9.915.524,28

- 1. Apresentação
- 2. Números-chave de 2022
- 3. Mensagem do presidente
- 4. Mensagem do diretor-geral
- 5. A Nater
- 6. Destaques 2022
- 7. Inovação: pilar fundamental para a nossa sustentabilidade**
- 8. Nossa agenda ESG**
- 9. Nosso cuidado com o meio ambiente
- 10. Nosso impacto na vida das pessoas
- 11. Governança corporativa: o alicerce que sustenta a nossa força
- 12. Sumário de conteúdo GRI
- 13. Créditos

## 7. Inovação: pilar fundamental para a nossa sustentabilidade

---

## 8. Nossa agenda **ESG**

---

## 9. Nosso cuidado com o **meio ambiente**



Relatório Anual de Sustentabilidade 2022

# Inovação: pilar fundamental para a nossa sustentabilidade

GRI 3-3

Acreditamos que os investimentos em inovação desempenham um papel fundamental na sustentabilidade e no sucesso dos nossos negócios. Em um mundo em constante evolução, temos de estar sempre inovando para desenvolver soluções, produtos e processos que impulsionem a eficiência, a competitividade e a sustentabilidade da cooperativa.

Em 2022, investimos R\$ 14 milhões em inovação, novos negócios e melhorias incrementais em nossas atividades. Um dos destaques foi um projeto de inovação aberta, que busca parcerias externas com o ecossistema de startups para desenvolver soluções tecnológicas voltadas às nossas necessidades.

Essa abordagem consiste em identificar demandas das operações, apresentá-las ao mercado como desafios de inovação e selecionar as startups que apresentam as soluções mais adequadas. Em um primeiro ciclo desse projeto, cinco soluções estão sendo implementadas, incluindo a construção de uma nova plataforma digital de relacionamento com os nossos cooperados.

Adotamos também uma estratégia para nos mantermos atualizados sobre as novas tendências e inovações do mercado. Designamos cinco executivos com perfil autêntico, ágil e apaixonado, que chamamos de Triple A, à tarefa de participar de um clube de investidores em startups, no

qual eles têm a oportunidade de acompanhar apresentações de novos negócios no setor agropecuário. O objetivo principal não é necessariamente investir nessas startups, mas sim obter insights valiosos, identificar oportunidades de colaboração e trazer novas ideias para a Nater Coop.

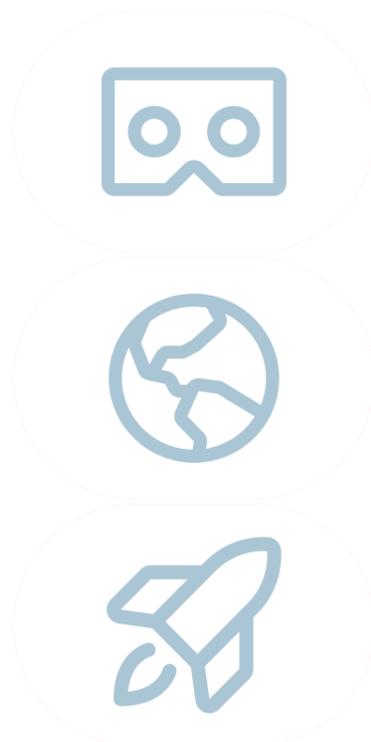
Investimos também em inovações incrementais, como a construção do nosso primeiro condomínio leiteiro, que emprega tecnologias modernas para obter alto nível de eficiência e produtividade na produção de leite.

Outra iniciativa nesse sentido é um programa que busca estimular e identificar propostas de melhoria incremental em nossos processos ou produtos, conhecido como Baú de Ideias. Um comitê de inovação é responsável por ouvir, avaliar e analisar as sugestões de inovação e melhorias feitas por nossos colaboradores.

**O objetivo é promover um ambiente de inovação contínua, aproveitando o conhecimento e a criatividade da nossa equipe para impulsionar o sucesso da cooperativa.**

Em 2022, investimos **R\$ 14 milhões**

- ✓✓ Inovação
- ✓✓ Novos negócios
- ✓✓ Melhorias em nossas atividades



# Nossa agenda ESG

Neste capítulo, apresentamos as nossas principais ações em relação à sustentabilidade ambiental, responsabilidade social e governança corporativa no último ano, assim como os seus resultados.

Nosso trabalho nessas áreas ganhou ainda mais relevância em 2022. Investimos em um estudo

para conhecer melhor a visão dos diferentes públicos envolvidos ou impactados pela cooperativa (stakeholders) sobre quais são os temas mais importantes para o nosso desenvolvimento sustentável.

Esse estudo deverá orientar a nossa estratégia ESG nos próximos anos. Além disso, aprimoramos iniciativas

que já vínhamos desenvolvendo e implementamos novos projetos voltados à melhoria da governança da cooperativa e do impacto que produzimos sobre o planeta e as pessoas.

Saiba mais sobre essas ações nas próximas páginas.

## Os temas ESG mais importantes para a Nater Coop GRI 3-1

O estudo de materialidade é uma metodologia usada no mundo todo para identificar os temas de maior impacto para uma organização, na opinião de seus stakeholders, e assim orientar a estratégia das organizações, inclusive a ESG. Em 2022, demos início a esse trabalho na cooperativa, que foi concluído em meados de 2023. Para nos ajudar nessa jornada, contratamos a Report Estratégia, consultoria especializada na aplicação da metodologia.

A materialidade alinha os esforços corporativos com as expectativas da sociedade, avanços de mercado e necessidades do negócio, além de estruturar e priorizar os relatos e comunicações de sustentabilidade. Também é uma ferramenta eficaz para integrar práticas de sustentabilidade nas operações e na organização, fortalecendo ainda mais o engajamento das partes envolvidas ou impactadas pelo nosso negócio (stakeholders).

O estudo foi realizado em várias etapas, incluindo análise dos negócios da Nater Coop, entrevistas com stakeholders, avaliação dos potenciais impactos de cada tema material, apresentação de recomendações e sua validação



com a alta liderança. O trabalho ouviu cooperados, colaboradores, fornecedores, clientes, sindicatos e bancos.

A metodologia partiu de uma lista de 18 temas ambientais, sociais e de governança para identificar os mais relevantes para nossa organização. A seleção levou em conta o impacto de cada tópico no negócio, na sociedade e na visão dos stakeholders, expresso em um gráfico bidimensional chamado matriz de materialidade.

O eixo horizontal indica a importância dos temas para a organização e o vertical, sua importância para as demais partes interessadas. Os temas materiais mais relevantes são aqueles que aparecem no quadrante superior

direito, demonstrando alta relevância para ambos.

A seleção dos temas reflete o momento atual da organização. É natural que, ao longo do tempo, a evolução dos negócios e das circunstâncias internas e externas alterem a importância de cada tema. Por isso a recomendação de que a matriz seja revista a cada processo de relato, a fim de garantir que os temas tratados a cada ano continuem sendo os mais relevantes.

Em nosso estudo, identificamos 11 temas materiais prioritários, que deverão ganhar ainda mais importância em nossas operações nos próximos anos. Eles são apresentados a seguir.

NOSSOS TEMAS MATERIAIS EM 2022 **GRI 3-2**

Ambientais	
<b>Gestão de Água e Efluentes</b>	Gerenciamento do impacto das operações nos recursos hídricos, incluindo captação, reúso, consumo e tratamento de água e efluentes. Envolve a identificação de áreas com estresse hídrico e metas para eficiência no consumo.
<b>Biodiversidade e Ecossistemas</b>	Trabalho para proteger, conservar, restaurar e regenerar biodiversidade e ecossistemas. Mitiga riscos como uso inadequado do solo, uso de agroquímicos, modificação genética e contaminação de recursos naturais.
<b>Qualidade do Ar</b>	Gestão de emissões poluentes, incluindo aquelas de maquinário, frota e processos de cultivo, transporte e processamento. Trabalha para minimizar a contaminação do ar por partículas poluentes.
<b>Gestão de Resíduos e Rejeitos</b>	Mantém sistemas robustos para o gerenciamento e destinação correta de resíduos e rejeitos, incluindo a valorização desses através da geração de créditos de carbono, energia e diversificação de subprodutos.
<b>Mudanças Climáticas</b>	Identificação e gerenciamento de riscos e oportunidades ligados à gestão climática e alterações climáticas que possam afetar o negócio. Inclui a definição de compromissos, metas e ações para a redução de emissões de gases de efeito estufa.
Sociais	
<b>Atração, Desenvolvimento e Retenção de Colaboradores</b>	Foco na atração e retenção de talentos, fortalecimento da cultura organizacional, implementação de planos de carreira, remuneração justa, benefícios e estratégias para desenvolvimento dos colaboradores.
<b>Saúde, Bem-estar e Segurança</b>	Garantia do bem-estar e saúde do colaborador através de um ambiente de trabalho seguro, promovendo a saúde mental e física, com cultura preventiva de acidentes e protocolos de gestão de emergências.
Governança	
<b>Inovação e Tecnologia</b>	Investimento em inovações sustentáveis e tecnologias adaptáveis a novos cenários e tendências, melhorando contínua e progressivamente os produtos e serviços oferecidos.
<b>Ética, Integridade e Compliance</b>	Manutenção de transparência contábil, conformidade com normas, leis e práticas anticorrupção, incentivo ao código de ética e combate a práticas anticompetitivas e suborno.
<b>Gestão da Cadeia de Suprimentos</b>	Controle rigoroso sobre a qualidade dos produtores e fornecedores, considerando critérios socioambientais e de governança, assim como certificações relevantes. Enfatiza a rastreabilidade da origem da matéria-prima e a manutenção de bons relacionamentos com fornecedores.
<b>Privacidade e Segurança de Dados</b>	Gestão cuidadosa da coleta, retenção e uso de dados sensíveis, garantindo cibersegurança e privacidade em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e normas correlatas.

# Nosso cuidado com o meio ambiente

Além da importância para todas as formas de vida, a conservação ambiental é essencial para a sustentabilidade do nosso negócio e o dos nossos cooperados.

Por isso, nos **guiamos pelo compromisso de melhorar o impacto das nossas atividades** sobre o planeta, que se traduz na utilização crescente de energia limpa, no uso racional da água, na promoção da economia circular e em outras iniciativas que detalhamos a seguir.



## MUDANÇAS CLIMÁTICAS **GRI 3-3**

Em seus processos, a Nater Coop tem impactos positivos e negativos relacionado com as emissões de gases de efeito estufa.

Os impactos negativos estão relacionados à queima de lenha em unidades avícolas e fábricas de rações, e ao uso de caminhões a diesel na logística. Tais atividades resultam em emissões de gases poluentes e impactos negativos na vida de animais cujo hábitat é substituído por madeira de reflorestamento.

Por outro lado, há também impactos positivos, como o uso de fontes de energia limpa, a exemplo do gás em unidades de industrialização de produtos lácteos e de grãos de café. Para minimizar os impactos negativos, a Nater Coop tem implementado medidas de prevenção e mitigação, que incluem a instalação de filtros nas chaminés dos equipamentos que queimam lenha e a modernização da frota de caminhões para reduzir as emissões de poluentes.

A cooperativa também tem se empenhado na instalação de filtros, na adoção de equipamentos que utilizam energia limpa e no reflorestamento das áreas de preservação permanente, incluindo o cálculo de captura de CO<sub>2</sub>. A eficácia dessas ações é monitorada continuamente através do rastreamento das emissões de materiais particulados e da medição da captura de carbono pelas árvores plantadas.

## ENERGIA LIMPA

Acreditamos que todas as atividades devem contribuir para estimular uma economia de baixo carbono. Avançar nessa agenda é a única maneira de desacelerar o aquecimento global e reduzir os riscos de suas consequências climáticas. Nossa jornada em relação a esse tema está no início, com muitos desafios que precisamos e pretendemos enfrentar nos próximos anos.

Entre os passos que demos até aqui, um destaque é a utilização de energias limpas. Em 2016, aderimos ao mercado livre, passando a utilizar exclusivamente energia de fontes renováveis – eólica, solar, de biomassa e de pequena central hidrelétrica (PCH) – em nosso laticínio e em outras seis unidades da Nater. Em 2022, o uso de energia limpa nessas unidades representou uma redução de 235 toneladas de CO<sub>2</sub>e (dióxido de carbono equivalente) em emissões de gases de efeito estufa (GEE). Desde 2016, foram 2.183 t CO<sub>2</sub> a menos. O cálculo de redução utiliza a metodologia internacional do padrão corporativo do Protocolo GHG e do Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas (IPCC). **GRI 3-3**

## BIODIVERSIDADE **GRI 3-3**

As operações da Nater Coop produzem diversos impactos sobre a biodiversidade, tanto positivos quanto negativos. Um ponto de atenção é a existência de um processo erosivo acentuado em uma de nossas propriedades, causado principalmente pelas águas de chuva que escoam pelo asfalto adjacente. Para mitigar esse impacto, estamos desenvolvendo um projeto civil de drenagem de águas pluviais com o objetivo de reduzir o dano erosivo.

Um destaque positivo é o fato de que todas as reservas legais de nossas propriedades são registradas e estão preservadas. Além disso, atuamos no sentido



## Em 2022 reduzimos **235 t CO<sub>2</sub>e** em emissões de gases de efeito estufa

Outro projeto nesse sentido foi a instalação de uma miniusina de energia solar fotovoltaica sobre o telhado do nosso centro de distribuição na cidade de Ibirajú (ES), projeto realizado em parceria com o Sicoob (Sistema de Cooperativas Financeiras do Brasil). A energia gerada no local é utilizada em cinco de nossas unidades.

Em 2023, devemos firmar uma nova parceria, aderindo a um projeto de usinas de energia limpa

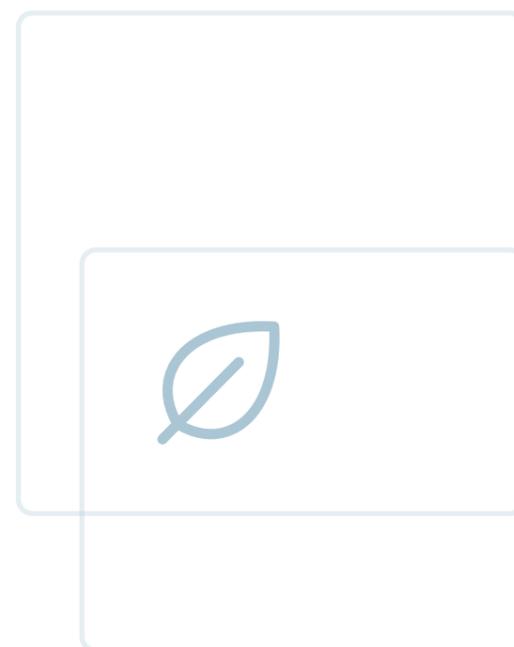
da companhia energética EDP. A iniciativa permitirá que, nos próximos anos, todas as nossas unidades passem a utilizar energia renovável.

Em 2022, realizamos em nosso laticínio um projeto de eficiência energética baseado em ações educativas e medidas voltadas à economia de energia. O projeto reduziu o consumo em 3%.

Para 2023, está prevista também a instalação de pontos de recarga de veículos elétricos nos nossos quatro postos de combustíveis. Essa iniciativa tem o propósito de contribuir no processo de transição energética e não apresenta perspectiva de retorno financeiro relevante nos próximos anos.

de recuperar as Áreas de Preservação Permanente (APPs) gradativamente, conforme indicado nos Cadastros Ambientais Rurais (CARs). **Esse trabalho envolve não só o plantio de árvores, mas também a sua manutenção e a garantia de que as espécies corretas sejam inseridas e sobrevivam.** Adicionalmente, áreas não consolidadas estão sendo protegidas para permitir a regeneração natural.

A eficácia dessas ações é monitorada por meio da medição do tamanho e volume das árvores plantadas ou regeneradas, bem como a variedade de espécies ao longo dos anos.



## ÁGUA E EFLUENTES **GRI 3-3, 303-1**

Essencial para a vida, a água é um dos insumos mais preciosos nos segmentos em que a Nater Coop atua. Por isso, tanto em nossas operações quanto nos serviços de consultoria e assessoria técnica prestados aos nossos cooperados e clientes, estamos empenhados em promover o uso racional e sustentável da água.

Um dos nossos principais canais de influência sobre as práticas dos produtores rurais são as nossas lojas de insumos agropecuários, que empregam profissionais especializados para tirar dúvidas e orientar os clientes sobre diversos temas. Nossos técnicos prestam consultoria, elaboram projetos de irrigação e difundem práticas sustentáveis voltadas à conservação da água, ressaltando, por exemplo, a importância da proteção das matas ciliares para a saúde dos rios e ecossistemas.

Nas nossas atividades, utilizamos principalmente água de bacias de rios que atravessam municípios e de poços subterrâneos. O bombeamento é realizado através de linhas instaladas nas propriedades para abastecer o



reservatório principal de cada filial. O uso da água varia entre as unidades de produção e áreas comerciais. Na produção, a água é usada em processos de fabricação, resfriamento, aquecimento, geração de vapor, limpeza de áreas e para consumo humano e animal. Nas áreas comerciais, é utilizada principalmente para limpeza e consumo humano.

O descarte da água utilizada nas unidades de produção é feito por meio de tratamento prévio, que pode variar em complexidade dependendo da unidade, mas sempre dentro dos parâmetros dos

## GESTÃO DOS IMPACTOS RELACIONADOS AOS DESCARTES DE ÁGUA **GRI 303-2**

Seguimos rigorosamente a resolução Conama 430/2011 para garantir o tratamento adequado dos efluentes. Essa resolução estabelece várias condições, incluindo pH, temperatura, remoção de DBO, presença de óleos minerais e vegetais, sólidos sedimentáveis e nitrogênio amoniacal.

Todas as análises são realizadas por laboratórios credenciados pela Anvisa para garantir a validade dos resultados. Além disso, a cooperativa consulta órgãos locais para definir os procedimentos de descarte em áreas sem requisitos específicos, adotando medidas como a construção de fossas para armazenamento de resíduos ou caixas separadoras de água e óleo.

Para cada filial e setor, existem normas específicas a serem seguidas. Na unidade de laticínios, todos os efluentes são canalizados e tratados na estação de tratamento, e é proibido o descarte irregular de produtos. Nas unidades de bovinocultura e avicultura, os efluentes provenientes das fezes dos animais são tratados e, em alguns casos, comercializados dentro dos padrões legais ou usados na fertirrigação para gerar lucro.

Já nas unidades comerciais, seguem-se os critérios municipais de coleta de efluentes, com o esgoto sendo encaminhado à rede municipal, e medidas adicionais de segurança em locais que lidam com produtos químicos.

órgãos reguladores. O tratamento pode incluir processos químicos e biológicos, sistemas de fossa e caixas de separação de resíduos, ou a ligação com o sistema de descarte do município. A frequência de análise da água varia de acordo com a atividade da filial e o órgão fiscalizador.

Internamente, divulgamos informações sobre o consumo de água e realizamos reuniões mensais para discutir ações de economia de água e melhorias nas unidades de produção. Externamente, colaboramos com a sociedade divulgando nossas ações e educando as escolas sobre questões ambientais.

Nossas unidades estabelecem metas de consumo de água baseadas no histórico, sempre buscando melhorar os processos e reduzir o consumo geral. A água é uma parte vital do processo produtivo, sendo usada desde o início até a devolução ao meio ambiente, passando por todas as etapas de produção, resfriamento, aquecimento e limpeza, garantindo a qualidade dos produtos e a saúde de funcionários e animais.

No caso mais extremo de tratamento dentro da cooperativa, são realizadas análises do corpo receptor da água 50 metros acima e abaixo do ponto de descarte. A água do rio é analisada antes e depois do lançamento do efluente, bem como o efluente antes e após o tratamento.

**Todos esses procedimentos estão de acordo com a resolução Conama, e a cooperativa atende atualmente a todos os requisitos legais.**

## ETA E ETEI DA UNIDADE DE LÁCTEOS

Nossa operação mais intensiva no uso de água é o laticínio, em Nova Venécia. Toda a água que a unidade utiliza em suas operações é captada do rio Cricaré, situado próximo de suas instalações, e tratada em uma Estação de Tratamento de Água (ETA) própria, para atingir os níveis de qualidade e pureza necessários à indústria alimentícia.

Após sua utilização, a água é enviada para a nossa Estação de Tratamento de Efluente Industrial (ETEI), a cerca de 5 km de distância, onde passa por um processo biológico e depois por um tratamento físico-químico para então ser devolvida ao rio Cricaré. O tratamento garante a eficiência prevista na Resolução do Conselho

Nacional do Meio Ambiente (Conama) e em nossa portaria de outorga de uso dessa fonte hídrica.

Por exigência legal, o tratamento deve retirar 60% da carga biológica da água. Em nossa ETEI, esse índice chega a 98%. Os testes que realizamos mostram que, com frequência, a água devolvida tem qualidade superior à da água captada do rio.

A fim de monitorar e controlar a presença de coliformes além do limite aceitável, introduzimos um sistema de desinfecção dedicado à sua eliminação. Além disso, realizamos análises laboratoriais mensais nos efluentes tratados. O lodo resultante desses processos

é destinado a aterro sanitário. Em 2022, realizamos uma série de melhorias no processo de produção do laticínio e no funcionamento de nossa ETEI, que reduziram a geração de lodo em cerca de 100 toneladas em relação ao ano anterior.



## ÁGUA DE REÚSO

Em 2022, no mesmo local, implementamos um projeto de reúso de água. Após análise, verificamos que a água usada no enxágue de equipamentos do laticínio poderia ser reutilizada na lavagem de pátios externos, após ser clorada em uma caixa de 20 m³.

Com isso, evitamos a captação de 700 mil litros de água do rio Cricaré durante o ano. Após o reúso, a água é enviada para a nossa ETEI, para ser tratada e devolvida ao rio.

Em nosso posto de combustíveis em Nova Venécia, mantemos um sistema de armazenamento de água da chuva, também para utilização em limpeza.

### Volume total de água captada em todas as áreas e áreas com estresse hídrico\*, por fonte (ML)

GRI 303-3

Fonte (Água Doce: ≤1000 mg/l de Sólidos Dissolvidos Totais)	2022 Todas as áreas
Águas superficiais (Total)	433,80
Águas subterrâneas (Total)	37,00
Águas produzidas (Total)	126,60
Água de terceiros (Total)	5,22
<b>Total</b>	<b>602,62</b>

\*A empresa não opera em áreas de estresse hídrico.

### Volume de água descartada por tipo de tratamento (ML)

GRI 303-4

	Volume (ML)
Tratamento físico	0,49
Tratamento químico	81,00
Tratamento biológico	0,40
<b>Total</b>	<b>81,89</b>

Total de descarte de água em áreas superficiais: 6,75ML, atendendo às resoluções do CONAMA e ANVISA.

### Mudanças no armazenamento de água em megalitros, se o armazenamento de água foi identificado como causador de um impacto significativo relativo à temática de água (ML)

GRI 303-5

	Todas as áreas
<b>Captação total de água (303-3)</b>	<b>476,02</b>
Descarte total de água (303-4)	6,75
Consumo de água	469,27

\*A empresa não opera em áreas de estresse hídrico.

## GESTÃO DE RESÍDUOS E ECONOMIA CIRCULAR GRI 3-3

Na Nater Coop, estamos comprometidos com a gestão responsável e sustentável de resíduos, buscando balancear impactos negativos e positivos de nossas atividades. Valorizamos e praticamos os princípios da economia circular, modelo que busca maximizar o uso de recursos, reduzindo a produção de resíduos e promovendo a reutilização, reciclagem e recuperação de materiais ao longo de seu ciclo de vida, visando a sustentabilidade e a preservação dos recursos naturais.

Contudo, enfrentamos desafios, como o alto investimento financeiro

em destinações finais, como aterros sanitários e compostagem terceirizada. Para contrabalançar, implementamos diversas ações sustentáveis. Destacam-se as iniciativas de segregação de materiais recicláveis, destinação adequada de embalagens vazias de produtos químicos, reciclagem de uniformes e compostagem de rejeitos da avicultura e cafeicultura. Essas medidas reduzem o volume de resíduos enviados para aterros sanitários e geram renda para os cooperados.

Com o objetivo de maximizar esses esforços positivos, temos como

meta ampliar a segregação de resíduos úmidos e secos em todos os setores, o que permitirá um aumento na captação de materiais recicláveis. Nesse sentido, estamos implantando a coleta seletiva em nossas unidades e buscando captar materiais recicláveis de locais que ainda não realizam segregação, aumentando assim a comercialização desses materiais.

**Com isso, reforçamos nosso compromisso com a conservação do meio ambiente e contribuimos para a construção de um futuro mais sustentável.**

## PROGRAMA NATUREZA NOSSA

O trabalho de receber, separar, processar e destinar corretamente os resíduos recicláveis provenientes de nossas unidades é realizado por meio do Programa Natureza Nossa.

Os volumes enviados para reciclagem vêm aumentando a cada ano: em 2021, foram 40,1 toneladas; em 2022, 64,8 toneladas; e a previsão para 2023 é chegar a 80 toneladas. Os recursos gerados com a venda dos materiais são

Programa gerou receita superior a **R\$ 150 mil**

## DESTINAÇÃO DOS RESÍDUOS GRI 306-5

Os resíduos destinados para disposição final são majoritariamente não perigosos.

Os resíduos perigosos são destinados para destruição, conforme a legislação vigente.



investidos no desenvolvimento do próprio Programa e em iniciativas socioambientais voltadas à comunidade externa. Em 2022, foram usados para financiar melhorias operacionais, aquisição de equipamentos, salário de colaboradores envolvidos no projeto, aquisição de equipamento para manutenção dos jardins da cooperativa e confecção de cartilhas de educação ambiental para alunos da rede pública de Nova Venécia.

No início de 2023, a cooperativa financiou um mutirão de limpeza das margens do Rio Cricaré, envolvendo a participação dos moradores. Essa ação contribuiu para a melhoria da qualidade ambiental da região e promoveu a conscientização sobre a importância da preservação dos recursos hídricos. Em seus dois primeiros anos, o Programa Natureza Nossa gerou uma receita superior a R\$ 150 mil.

### Total de resíduos gerados, por composição (t) em 2022 GRI 306-3

Categoria	Tipo	Quantidade gerada (t)
Perigosos	Resíduos de postos de combustíveis	3,39
Não perigosos	Lodo da ETEI	448,54
<b>Total</b>		<b>451,93</b>

## ADUBO ORGÂNICO

Uma de nossas principais iniciativas no campo da economia circular é a utilização do esterco gerado em nosso condomínio avícola para a produção de adubo orgânico, por meio de um processo de compostagem que leva em torno de quinze dias.

O adubo é essencial para recuperar a matriz nutricional do solo, algo que o uso exclusivo de fertilizantes químicos e minerais não é capaz de fazer. Vendemos o produto para os nossos cooperados, que o utilizam em lavouras de legumes, verduras e outras culturas.

A região de Santa Maria de Jetibá, origem da Nater Coop e onde fica a nossa sede, deve muito de sua economia à integração entre as granjas e a produção de hortaliças, em razão da geração de esterco e a sua utilização como adubo.

**Hoje, cerca de 70% dos legumes e verduras vendidos no Ceasa de Vitória têm origem em nossa região.**

## OUTROS COMPROMISSOS DE CONDUTA RESPONSÁVEL

GRI 2-23

### AGROQUÍMICOS

Temos uma grande preocupação com o uso adequado dos agroquímicos (defensivos agrícolas) por parte dos clientes e cooperados, a fim de preservar a saúde e seguirmos as regras e diretrizes legais que regem a comercialização e aplicação de produtos dessa natureza. Atuamos nesse sentido principalmente por meio da UEN Insumos Agropecuários.

Nossa equipe de campo é composta por profissionais com formação necessária a prestar esclarecimentos e orientações, pois a produção agrícola em escala não pode prescindir da aplicação adequada de agroquímicos.

Em todas as nossas lojas há um profissional técnico habilitado para a emissão do receituário, de forma



a possibilitar aos nossos clientes e cooperados a instrução adequada sobre o preparo e os cuidados de preservação da saúde necessários ao processo de aplicação na lavoura.

O descarte de embalagens vazias de agroquímicos também é regulado por legislação específica, com o objetivo de preservar a saúde humana e a biodiversidade.

Adotamos, onde exigido, o procedimento de receber embalagens vazias de defensivos agrícolas em nossas lojas, com o objetivo de promover o **descarte adequado** nos pontos de coleta instituídos pelos órgãos de controle e fiscalização.

## SILOS PARA RAÇÃO A GRANEL

Outro projeto de impacto é a venda de silos para armazenagem de ração a produtores de leite. Os silos permitem a compra de ração a granel, ao invés do produto ensacado, reduzindo o uso de plástico.

A substituição é vantajosa também do ponto de vista financeiro. Nossas condições de venda permitem que o investimento seja pago em três anos, com parcelas de valor equivalente à economia mensal proporcionada pelo preço menor da ração a granel em comparação com a versão ensacada.

Após esse período, a economia se transforma em lucro para o produtor. Feitos de aço inox, os silos têm vida útil estimada em mais de trinta anos.

## AVICULTURA DE POSTURA

Em nossas operações de avicultura, contamos com profissionais capacitados e experientes, incluindo um médico veterinário e um zootecnista, com o objetivo de preservar a saúde dos animais e, por consequência, garantir produtos de qualidade para o mercado consumidor de ovos.

O correto manejo dos animais, incluindo uma nutrição balanceada, programas preventivos de vacinação e tratamento correto dos dejetos, possibilitam um ambiente de produção saudável.



## CERTIFICAÇÃO E RASTREABILIDADE

Em nossa operação de venda de café verde, em 2022, voltamos a focar na obtenção da **certificação 4C** (Código Comum para a Comunidade Cafeeira), uma das mais importantes do mundo nesse segmento. Essa certificação tem o objetivo de promover boas práticas agrícolas, proteger direitos trabalhistas, preservar o meio ambiente e garantir uma remuneração justa para os produtores.

Para isso, criamos um grupo de trabalho para coordenar a adoção das normas 4C em nossas operações, além de orientar e incentivar os nossos fornecedores de café a empregá-las em sua produção.

Em nossa operação de venda de café torrado, pronto para consumo, mantemos um projeto de rastreabilidade que permite aos clientes finais saberem em qual

propriedade o café foi produzido e ter informações sobre aquele produtor.

Mantemos também um sistema de registro da origem do café verde e dos ovos que vendemos. Quando um lote apresenta algum problema, sabemos onde e quando foi produzido e podemos tomar as medidas corretivas rapidamente.



## BIODIVERSIDADE

Unidades operacionais próprias, arrendadas ou geridas dentro ou nas adjacências de áreas de proteção ambiental e áreas de alto valor de biodiversidade situadas fora de áreas de proteção ambiental **GRI 304-1**

Nome da Área*	Localização Geográfica
1. Indústria de Lácteos	24K 352744.00 m E 7930357.00 m S
2. Posto Nater Coop Nova Venécia	24k 352718.00 m E 7930414.00 m S
3. Posto Coop Santa Maria de Jetibá	24k 317614.00 m E 7784714.00 m S
4. Filial Rio Possmoser	27k 307470.26 m E 7779983.42 m S
5. Filial Itarana	24k 303672.00 m E 7801138.00 m S

\*Áreas consolidadas segundo o Código Florestal.

Impactos significativos de atividades, produtos e serviço na biodiversidade **GRI 304-2**

Impacto	Informações
Construção ou uso de fábricas, minas e infraestrutura de transportes	Indústria de lácteos, inserida em área de preservação permanente (APP) com lançamento de efluente tratado no rio.
Poluição (introdução de substâncias que não ocorrem naturalmente no habitat, oriundas de fontes pontuais e não pontuais)	Não há
Introdução de espécies invasoras, pragas e agentes patogênicos	Não há
Redução de espécies	Informação não disponível
Conversão de habitats	Houve a conversão de habitats para a produção de aves (recria), ovos e leite.

Áreas protegidas ou restauradas **GRI 304-3**

Informações	
Nome da área*	1. Fazenda Faeve Veneza 2. Sítio Veneza 3. Sítio Café Fino 4. Fazenda Sede Coopeavi 5. Fazenda Vista Alegre 6. Fazenda Ibirapu 7. Fazenda Caldeirão 8. Fazenda Vila Valério
Tamanho das áreas de habitat protegido ou restaurado (km²)	0,72
Localização das áreas de habitat protegido ou restaurado	(1) 24k 343069.00 m E 7919031.00 m S (2) 24k 358580.00 m E 7928576.00 m S (3) 24k 277933.00 m E 7746136.00 m S (4) 24k 317538.82 m E 7783370.27 m S (5) 24k 320631.72 m E 7780950.75 m S (6) 24k 351793.00 m E 7801956.00 m S (7) 24k 320632.00 m E 7793998.00 m S (8) 24k 350126.00 m E 7902178.00 m S
O status de cada área com base na sua condição no final do período coberto pelo relatório	Reserva Legal protegida e 0,07 km2 de APP em uso.

\*Áreas consolidadas segundo o Código Florestal.

- 1. Apresentação
- 2. Números-chave de 2022
- 3. Mensagem do presidente
- 4. Mensagem do diretor-geral
- 5. A Nater
- 6. Destaques 2022
- 7. Inovação: pilar fundamental para a nossa sustentabilidade
- 8. Nossa agenda ESG
- 9. Nosso cuidado com o meio ambiente
- 10. Nosso impacto na vida das pessoas**
- 11. Governança corporativa: o alicerce que sustenta a nossa força
- 12. Sumário de conteúdo GRI
- 13. Créditos

# 10. Nosso impacto na vida das pessoas



Relatório Anual de Sustentabilidade 2022

# Nosso impacto na vida das pessoas GRI 3-3

Como uma cooperativa agropecuária, cuidar das pessoas faz parte da nossa essência. Nossa atuação gera impactos na vida de diversos grupos, sobretudo na dos nossos cooperados e colaboradores, assim como nas comunidades em que estamos presentes e na população em geral.

No cumprimento do nosso propósito de "unir famílias que alimentam famílias", somos um elo importante na cadeia de produção de gêneros alimentícios vendidos no Brasil e, no caso do café e da pimenta-do-reino, em dezenas de outros países.



## APOIO AOS NOSSOS COOPERADOS

Nossas operações beneficiam milhares de produtores rurais, muitos deles pequenos sítiantes que trabalham diretamente na terra para sustentar sua família, e em suas comunidades. Para os nossos cooperados, associar-se à Nater Coop significa unir forças

com outros produtores em uma organização que defende os seus interesses, presta serviços como fornecimento de insumos, assessoria técnica e comercialização de sua produção, e compartilha com eles os seus resultados.

Em 2022, distribuimos R\$ 4,4 milhões aos nossos cerca de 20 mil cooperados, como rateio de capital, proporcionalmente aos seus negócios com a cooperativa.

E fizemos isso com uma inovação. Pela primeira vez, a Nater Coop antecipou parte desse pagamento ainda no ano de apuração dos resultados, por meio do Cartão Família, que pode ser usado em diversos estabelecimentos.

Nossas operações acarretam receita em impostos e ajudam a gerar riqueza a vários locais, contribuindo para o desenvolvimento regional. Temos instalações e negócios em 33 municípios do Espírito Santo e de Minas Gerais. O impacto na cidade de Santa Maria de Jetibá, origem e sede da Nater Coop, é o mais evidente. Graças, em grande parte, à presença da cooperativa, o município possui o nono maior PIB per capita do Espírito Santo, de acordo com o IBGE.

Em 2022, distribuimos aos cooperados **R\$ 4,4 milhões** como rateio de capital



## CUIDADO COM OS NOSSOS COLABORADORES

Temos um impacto ainda maior na vida dos nossos colaboradores. O cuidado com o bem-estar, a saúde, a capacitação e o desenvolvimento profissional das pessoas que constroem os resultados da cooperativa está no centro da nossa estratégia.

**Em 2022, fomos uma das 15 maiores empregadoras do estado e a maior empregadora do segmento agro do estado, com nosso time chegando a um total**

**de 1.109 colaboradores, com um aumento de 74 vagas no ano.** Para 2023, a previsão é criarmos um número ainda maior: 166 novas vagas.

Estamos sempre buscando melhorar nossa atratividade para termos cada vez mais pessoas talentosas em nossas equipes. Políticas e metas voltadas à gestão de pessoas estão sendo desenvolvidas para esse fim. GRI 3-3



### Empregados por tipo de contrato de trabalho e região em 2022 GRI 2-7

Região	Permanente*
BA	5
ES	1.050
MG	54
<b>Total</b>	<b>1.109</b>

\*Em 2022 não havia empregados com contrato temporário.

### Número total de empregados por tipo de emprego (tempo integral ou período parcial), por região em 2022 GRI 2-7

Região	Tempo Integral*	Período Parcial	Total
BA	5	0	5
ES	1.049	1	1.050
MG	54	0	54
<b>Total</b>	<b>1.108</b>	<b>1</b>	<b>1.109</b>

\*Número considera também 13 empregados aposentados por invalidez e 2 em cumprimento de pena.



### Trabalhadores que não são empregados, por categoria funcional e gênero GRI 2-8

	Homens	Mulheres	Total
Aprendizes	19	24	43
Estagiários	1	0	1
NCF (limpeza e operacional)	46	17	63
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>41</b>	<b>107</b>

### Empregados contratados, por faixa etária GRI 401-1

Faixa etária	Total de empregados	Contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover (%)
Abaixo de 30 anos	412	187	113	36,41
Entre 30 e 50 anos	615	140	132	22,11
Acima de 50 anos	82	5	13	10,98
<b>Total</b>	<b>1.109</b>	<b>332</b>	<b>258</b>	<b>26,60</b>

**Empregados contratados, por gênero**

GRI 401-1

Gênero	Total de empregados	Contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover (%)
Homens	822	244	202	27,13
Mulheres	287	88	56	25,09
<b>Total</b>	<b>1.109</b>	<b>332</b>	<b>258</b>	<b>26,60</b>

**Empregados contratados, por região**

GRI 401-1

Região	Total de empregados	Contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover (%)
BA	5	0	5	50,00
ES	1050	314	239	26,33
MG	54	18	14	29,63
<b>Total</b>	<b>1.109</b>	<b>332</b>	<b>258</b>	<b>26,60</b>

**Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização por faixa etária**

GRI 405-1

Conselho de Administração	Percentual
Abaixo de 30 anos	0
Entre 30 e 50 anos	50
Acima de 50 anos	50

**Percentual de empregados, por categoria funcional e gênero**

GRI 405-1

	Homens	Mulheres
<b>Diretoria</b>		
Percentual (%)	100	0
<b>Gerência</b>		
Percentual (%)	91,89	8,11
<b>Chefia / Coordenação</b>		
Percentual (%)	65,38	34,62
<b>Administrativo</b>		
Percentual (%)	65,25	34,75
<b>Operacional</b>		
Percentual (%)	79,78	20,22
<b>Total</b>		
Percentual	<b>74,12</b>	<b>25,88</b>



**Percentual de empregados por categoria funcional e faixa etária**

GRI 405-1

<b>Diretoria</b>	<b>%</b>
Abaixo de 30 anos	0
Entre 30 e 50 anos	100
Acima de 50 anos	0
<b>Gerência</b>	<b>%</b>
Abaixo de 30 anos	12,16
Entre 30 e 50 anos	81,08
Acima de 50 anos	6,76
<b>Chefia / Coordenação</b>	<b>%</b>
Abaixo de 30 anos	15,38
Entre 30 e 50 anos	84,62
Acima de 50 anos	0
<b>Administrativo</b>	<b>%</b>
Abaixo de 30 anos	48,61
Entre 30 e 50 anos	49,25
Acima de 50 anos	2,13
<b>Operacional</b>	<b>%</b>
Abaixo de 30 anos	31,54
Entre 30 e 50 anos	56,03
Acima de 50 anos	12,43
<b>Total</b>	<b>%</b>
<b>Abaixo de 30 anos</b>	<b>37,06</b>
<b>Entre 30 e 50 anos</b>	<b>55,55</b>
<b>Acima de 50 anos</b>	<b>7,39</b>

**Percentual de empregados de grupos minoritários e/ou vulneráveis, por categoria funcional**

GRI 405-1

PCDs	%
Diretoria	0
Gerência	2,70
Chefia/coordenação	3,85
Administrativo	3,41
Operacional	4,08
<b>Total</b>	<b>3,70</b>

**Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens\* GRI 405-2**

	Salário base (R\$)	Remuneração** (R\$)
<b>Gerência</b>		
Mulheres	7.524,79	8.820,88
Homens	8.398,21	9.791,8
<i>Proporção</i>	<i>0,90</i>	<i>0,90</i>
<b>Chefia / Coordenação</b>		<b>3,70</b>
Mulheres	4.705,68	5.854,84
Homens	3.873,8	4.753,74
<i>Proporção</i>	<i>1,21</i>	<i>1,23</i>
<b>Administrativo</b>		
Mulheres	2.358,48	3.446,86
Homens	2.646,1	4.170,18
<i>Proporção</i>	<i>0,89</i>	<i>0,83</i>
<b>Operacional</b>		
Mulheres	1.496,73	2.291,89
Homens	1.778,19	2.752,01
<i>Proporção</i>	<i>0,84</i>	<i>0,83</i>

\* Inclui todas as unidades da cooperativa.

\*\*Em remuneração foram incluídas as médias anuais de PR, comissão +DSR, gratificações, adicionais de insalubridade e periculosidade, premiações, ticket alimentação e ticket alimentação de Natal.



## BENEFÍCIOS AOS COLABORADORES

GRI 401-2, 403-6

- Licença-maternidade/paternidade
- Plano de Saúde
- Seguro de vida
- Ticket alimentação
- Ticket alimentação de Natal
- Participação nos Resultados
- Um dia de folga no mês do aniversário
- Auxílio financeiro para home office

Os contratos de trabalho de nossos colaboradores e dos terceirizados estão cobertos por acordos de negociação coletiva firmados diretamente com a Nater Coop ou com a empresa contratada e o respectivo sindicato.

GRI 2-30

### Número total de empregados com direito a tirar licença maternidade/paternidade, discriminados por gênero

Homens	822
Mulheres	287

### Número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença maternidade/paternidade, discriminados por gênero

Homens	9
Mulheres	11

### Taxa de retenção (%)

Homens	78,00
Mulheres	100,00

### Número total de empregados que tiraram licença maternidade/paternidade, discriminados por gênero

Homens	8
Mulheres	17

### Número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença maternidade/paternidade e continuaram empregados doze meses após seu retorno ao trabalho, discriminados por gênero

Homens	7
Mulheres	7

### Taxa de retorno (%)

Homens	100,00
Mulheres	100,00

A seguir, mostramos quais foram as ações e os resultados mais importantes do nosso trabalho de gestão de pessoas em 2022, assim como os projetos que deveremos implementar neste e nos próximos anos.

## NOVO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

GRI 2-19

Na Nater Coop, o mais alto órgão de governança supervisiona o processo de remuneração através do sistema interno de gestão de RH e da política de cargos e salários, administrada pela equipe de remuneração vinculada ao setor de Gestão de Pessoas.

GRI 2-20

Um dos projetos mais importantes de 2022 foi a implementação do nosso novo plano de cargos

e salários, um instrumento fundamental para o desafio de atrair, reter e engajar nossos colaboradores. Nosso plano anterior, criado sete anos atrás, estava desatualizado em relação às práticas e tendências atuais do mercado de trabalho.

Ao criar o novo plano, verificamos a necessidade de readequar

posições e salários de muitos colaboradores. **Ao todo, realizamos 369 movimentações no ano, entre promoções e reconhecimentos por mérito, número que representa 30% da nossa equipe.**

## REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

Além da remuneração fixa, oferecemos remuneração variável por meio de Programa de Participação nos Resultados (PPR), atualmente vinculado ao Acordo Coletivo.

Essa remuneração está condicionada ao atingimento de metas, que se dividem em dois grupos: metas Nater Coop e metas

setoriais. Cada grupo de metas tem 50% de peso na definição do valor pago aos colaboradores, que pode variar de 80% a 110% do seu salário-base.

**Para haver pagamento de PPR, é preciso que se atinja pelo menos 80% da meta Nater Coop.**



## REMUNERAÇÃO ANUAL

### Mudança na proporção da remuneração total anual (em R\$)

GRI 2-21

Aumento percentual da maior remuneração paga (%)	59,29
Aumento percentual da remuneração total média (%)	19,71
Proporção do aumento percentual da maior remuneração paga pelo aumento percentual da remuneração total média	3,01

### Aumento percentual da remuneração total anual (em R\$)

GRI 2-21

Proporção entre o aumento percentual na remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e o aumento percentual médio na remuneração total anual de todos os empregados (excluindo-se o mais bem pago)	13,26
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------

## COMUNICAÇÃO **GRI 2-26**

As políticas, diretrizes e compromissos são disponibilizadas às partes interessadas por meios digitais. Além disso, a diretoria tem um canal de comunicação com todos os colaboradores em evento anual denominado Alinhamento Estratégico. Nesse encontro, presta contas e comunica metas

compartilhadas e diretrizes estratégicas para o próximo ano.

Os cooperados e parceiros de negócios recebem comunicação por intermédio de Jornal de Notícias, de edição bimestral, bem como por mala direta por e-mail.



## INCORPORAÇÃO DE COMPROMISSOS DE POLÍTICA **GRI 2-24**

A materialização do planejamento estratégico orienta as atividades executadas por cada departamento da Nater Coop. A organização da cooperativa por unidades estratégicas de negócio (UEN) facilita a criação de diretrizes específicas, que se estendem pela estrutura de cada UEN, estabelecendo níveis de delegação e responsabilidade.

mapa estratégico principal, cada UEN formulou o seu próprio proporcionando uma hierarquia de metas, compromissos estratégicos e planos de ação, resultando em uma interdependência entre os compromissos estratégicos.

Cada UEN implementa seus compromissos focando nos clientes e cooperados que atende, sustentada por sua cadeia de valor. As alterações na direção estratégica de cada UEN em relação à estratégia global da cooperativa são coordenadas com o diretor-geral, em um fórum estratégico

anual. Dessa forma, garantimos que não ocorra superposição entre os compromissos e metas estratégicas. Toda a arquitetura de negócios foi estabelecida em colaboração com a Fundação Dom Cabral. Essa parceria proporcionou treinamentos para os gestores e monitoramento contínuo dos trabalhos, essenciais para a mudança cultural.

Atualmente, a área de Gestão de Pessoas realiza avaliações sistemáticas de necessidades para continuar o processo de desenvolvimento dos gestores.

A cooperativa desenvolveu um mapa estratégico corporativo, empregando a metodologia BSC e incorporando os KPI's de toda a organização. A partir do

## PROGRAMAS DE GESTÃO DE PESSOAS **GRI 404-2**

Realizamos vários projetos com foco na atração, capacitação e retenção de talentos, fundamentados em nossas políticas de recursos humanos, que estabelecem a base para a atuação e as práticas de gestão de pessoas.

Promovemos também programas de saúde e segurança do trabalho, incluindo gestão e sinalização de EPIs (Equipamentos de Proteção Individual), instalação e gerenciamento de linhas de vida, ginástica laboral para equipes das unidades produtivas, visitas técnicas e de inspeção de

segurança do trabalho nas filiais, gerenciamento e prevenção de acidentes de trabalho, Programa de Gerenciamento de Risco (PGR), Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho (LTCAT).

Ainda, anualmente, promovemos um programa para aperfeiçoar habilidades e reciclar os conhecimentos das nossas pessoas, de acordo com sua função e área de negócio.

Com isso, é possível aprimorar constantemente o desempenho, cumprir normas de segurança do trabalho e promover a aprendizagem na organização.

- Programa Acolher
- Programa de Treinamento e Desenvolvimento
- Programa de Recrutamento e Seleção
- Programa de Cargos e Salários
- Programa de Treinamentos Obrigatórios de Segurança
- Programa de Educação Ambiental para Trabalhadores

## UNIVERSIDADE CORPORATIVA

Outro destaque foi a implantação da nossa Universidade Corporativa, um ambiente de gestão do conhecimento voltado ao desenvolvimento dos nossos colaboradores.

O projeto utiliza uma das melhores plataformas de gestão de aprendizagem, referência em ensino a distância (EAD) no

país, disponibilizando diversos cursos, alguns criados pela própria cooperativa.

Em 2022, promovemos 206 cursos e 783 horas de aulas para 115 turmas, gerando um total de 4.589 participações em treinamentos.

A área de educação corporativa treinou 127 colaboradores pelo Programa de Educação Ambiental para Trabalhadores, para atender às condicionantes ambientais para licença de operação da nossa indústria de laticínios. A média de horas de capacitação foi de 0,71h por empregado. Além disso, a cooperativa fornece subsídio financeiro para a educação formal a 24 colaboradores. **GRI 404-1**

No total, foram investidos R\$ 339.345,00 em treinamentos internos e externos em 2022. **GRI 404-2**

Em 2022, investimos **+ de R\$ 339 mil** em treinamentos internos e externos

- ✓ 206 cursos
- ✓ 783 horas de aulas
- ✓ 115 turmas
- ✓ 4.589 participações

## TAXA DE TURNOVER

Um resultado negativo do ano foi o índice de turnover, que ficou em 1,59%, acima da meta de 1,35% que havíamos estabelecido. Nossa recente entrada no segmento de supermercado, que costuma apresentar taxa de rotatividade maior que a dos demais negócios, foi uma das razões desse aumento.

Houve também um número maior do que o habitual de desligamentos em nossas lojas de insumos agropecuários, setor que viveu um ano de crescimento intenso e acirramento da disputa por talentos.



## PESQUISA DE CLIMA E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Para conhecer melhor a percepção dos nossos colaboradores sobre o ambiente de trabalho, retomaremos em 2023 o projeto de Pesquisa de Clima, interrompido pela pandemia. Desta vez, realizaremos o estudo em parceria com a GPTW (Great Place to Work), uma das principais consultorias do mundo em pesquisa de clima e gestão de pessoas.

Implantaremos também, em 2023, um programa de avaliação de desempenho dos colaboradores e outro voltado à preparação de sucessores para os cargos de liderança da cooperativa, além de ações para fortalecer a nossa cultura organizacional.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

Para promover a saúde e garantir a segurança de nossos colaboradores, realizamos uma série de medidas, como a avaliação de riscos no local de trabalho, ações educativas na área de alimentação, atividades físicas com profissionais, treinamentos regulares para os funcionários sobre segurança no trabalho, prevenção de acidentes e promoção da saúde.

Empregamos medidas preventivas para mitigar perigos e riscos, realizando controle contínuo, identificação, análise e comunicação de riscos. As informações são registradas e mantidas em conformidade com a LGPD. Os principais perigos são identificados através do Plano de Gerenciamento de Risco, que incluem trabalhos em altura, espaços confinados, atmosferas explosivas, serviços em eletricidade, proteção de máquinas e equipamentos etc. As ações para minimizar riscos incluem uma abordagem ampla e criteriosa da hierarquia de controle e eliminação de risco, seguindo um ciclo que passa pela eliminação, substituição, controle de engenharia, controle administrativo e EPI.

**GRI 403-9**

Realizamos ainda o monitoramento regular das condições de trabalho, revisando periodicamente as políticas, procedimentos e práticas relacionadas à saúde, bem-estar e segurança no trabalho. A avaliação e o monitoramento dos impactos são realizados por meio de indicadores de desempenho, avaliações de riscos e impactos, análise de dados e relatórios, além de feedback dos *stakeholders*. As informações são registradas e mantidas em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). As ferramentas de avaliação e monitoramento são selecionadas de acordo com a natureza das ações e dos impactos a serem monitorados. **GRI 3-3, 403-3**

Os nossos colaboradores são orientados e monitorados quanto ao cumprimento das regras de saúde e segurança do trabalho. Há uma preocupação constante com o impacto das atividades operacionais sobre a saúde, que inclui a manutenção de programas de ginástica laboral e acompanhamento por fisioterapeuta na planta industrial. Campanhas de fomento à cultura da segurança e palestras de conscientização na Sipat (Semana Interna de Prevenção de Acidentes) formam o conjunto de ações integradas na área de Saúde e Segurança do Trabalho.

Em nossa fábrica de lácteos, realizamos monitoramento especial de risco, considerando que a unidade necessita, para sua operação, de equipamentos industriais com potencial de risco, como vasos de pressão, caldeira e câmara fria. Trata-se de uma tarefa multifuncional, que conta com as equipes de operação, manutenção e segurança do trabalho agindo em conjunto para prevenir riscos ambientais e à saúde dos colaboradores e vizinhos.

**GRI 2-23**

Realizamos, em 2022, um total de 36 treinamentos de segurança do trabalho, em ação conjunta das áreas de Saúde e Segurança do Trabalho e Educação Corporativa, com o objetivo de prevenir acidentes de trabalho.

Implementamos também um programa de ginástica laboral para os colaboradores da fábrica de rações, da unidade de beneficiamento de ovos e da indústria lácteos, com o intuito de minimizar impactos das atividades que demandam esforço físico, transporte manual de peso e podem envolver postura inadequada.

### Treinamento dos trabalhadores em segurança do trabalho

**GRI 403-5**

Os funcionários recebem formação específica em várias áreas de segurança e saúde do trabalho, incluindo prevenção de acidentes, uso de equipamentos de proteção individual e segurança em máquinas e equipamentos.

#### As capacitações incluem:

- ✓✓ **NR 05** - Comissão Interna de Prevenção a Acidentes;
- ✓✓ **NR 06** - Equipamentos de Proteção Individual
- ✓✓ **NR 10** - Segurança em instalações e serviços em eletricidade
- ✓✓ **NR 12** - Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos
- ✓✓ **NR 20** - Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis
- ✓✓ **NR 33** - Espaço Confinado
- ✓✓ **NR 35** - Trabalho em Altura
- ✓✓ Noções de combate a princípio de incêndio e primeiros socorros
- ✓✓ Formação de brigada eventual conforme NT 07/2018
- ✓✓ Direção preventiva e defensiva
- ✓✓ Exposição e trabalhos em ambientes frios
- ✓✓ Movimentação de cargas perigosas
- ✓✓ Trabalho em *home office*



### Acidentes de trabalho **GRI 403-9**

Classe	Empregados	Trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização
Número de horas trabalhadas	2.663.760	107
Base de número de horas trabalhadas (200.000 ou 1.000.000)	1.000.000	1.000.000
Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0
Índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (incluir óbitos)	19	0
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (incluir óbitos)	7,13	0
Os principais tipos de acidentes de trabalho	<i>Acidentes envolvendo membros superiores: braço, pulso, mãos, troncos, face e antebraço.</i>	

### PROGRAMA ACOLHER

Em 2022, realizamos diversas ações voltadas à promoção do bem-estar e da saúde dos nossos colaboradores, reunidas no Programa Acolher. Elas buscaram fortalecer a saúde mental, tema que ganhou especial importância com a pandemia, incentivar o cuidado com a saúde de um modo geral e melhorar o relacionamento entre as pessoas. Houve iniciativas importantes também para apoiar gestantes e a comunidade LGBTQIAPN+. No total, o programa realizou 85 ações, acolhendo 345 colaboradores.

As principais iniciativas do Programa Acolher foram:

- ✓✓ **Pra lá e Pra Cá**, um programa voltado ao desenvolvimento psicossocial de adolescentes aprendizes.
- ✓✓ **Falando e Ouvindo**, ação que promove a comunicação aberta entre os funcionários.
- ✓✓ **Bem-Vindo, Bebê**, um grupo de trabalho voltado às gestantes.
- ✓✓ **Educação em Saúde**, um conjunto de campanhas de saúde e cidadania realizadas em torno de



meses temáticos: Janeiro Branco (saúde mental), Maio Amarelo (segurança no trânsito), Abril Verde (segurança no trabalho), Setembro Amarelo (prevenção do suicídio), Outubro Rosa (saúde da mulher) e Novembro Azul (saúde do homem).

### PRIVACIDADE DO CLIENTE **GRI 3-3**

A Nater Coop reconhece a importância da privacidade e segurança de dados, seguindo a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e o Regulamento Geral de Proteção de Dados (GDPR). Isso envolve proteger os dados de clientes, fornecedores e funcionários e obter consentimento antes de coletar ou usar esses dados. A empresa implementou várias medidas, como tecnologias

avançadas de segurança e políticas de segurança de dados. Em 2022, contratou uma empresa para auxiliar na adequação à LGPD, incluindo entrevistas e levantamentos de risco, e um profissional exclusivo para a Segurança da Informação. Reuniões quinzenais, treinamentos e um grupo de trabalho sobre LGPD fazem parte dos esforços. Há um compromisso contínuo em

proteger os dados, com medidas de prevenção e mitigação. As metas para 2023 incluem conscientização dos colaboradores e definição de políticas de senhas e uso de equipamentos de informática.

**Denúncias e solicitações sobre LGPD podem ser enviadas para: [dpo@nater.coop.br](mailto:dpo@nater.coop.br).**

- 1. Apresentação
- 2. Números-chave de 2022
- 3. Mensagem do presidente
- 4. Mensagem do diretor-geral
- 5. A Nater
- 6. Destaques 2022
- 7. Inovação: pilar fundamental para a nossa sustentabilidade
- 8. Nossa agenda ESG
- 9. Nosso cuidado com o meio ambiente
- 10. Nosso impacto na vida das pessoas
- 11. Governança corporativa: o alicerce que sustenta a nossa força**
- 12. Sumário de conteúdo GRI
- 13. Créditos

# 11. Governança corporativa: o alicerce que sustenta a nossa força



Relatório Anual de Sustentabilidade 2022

# Governança corporativa: o alicerce que sustenta a nossa força

A governança corporativa é um pilar fundamental da sustentabilidade da Nater Coop, reunindo um conjunto de instâncias responsável por dirigir e controlar a cooperativa, além de estabelecer estruturas, práticas, regras e processos necessários para alcançar as metas traçadas.

Seu objetivo é preservar o valor, garantir o sucesso dos negócios e assegurar a longevidade da cooperativa, equilibrando os interesses de todas as partes

envolvidas, incluindo cooperados, colaboradores, clientes, fornecedores e a sociedade.

Nossa governança corporativa é composta por instâncias decisórias com atribuições distintas e instrumentos de controle que incluem o nosso Código de Ética e Conduta e o canal de denúncias de práticas irregulares. A seguir, apresentamos os detalhes dessa estrutura.



## A NOSSA ESTRUTURA DE GOVERNANÇA GRI 2-9

A governança corporativa da Nater Coop está baseada na Lei 5.764/1971, que estabelece o regime jurídico das sociedades cooperativas, e inclui práticas de administração e controle consagradas no setor

privado. As instâncias de decisão, assessoria, auditoria, prevenção e correção de desvios, assim como suas respectivas atribuições, são as seguintes:



### Assembleia Geral

É a instância máxima da cooperativa e representa todos os cooperados de maneira democrática, dentro dos limites legais e estatutários, tendo poderes para decidir os negócios relativos ao objeto da sociedade e tomar as resoluções convenientes ao seu desenvolvimento e à sua defesa.

A Assembleia Geral Ordinária (AGO) deve ser realizada anualmente, nos três primeiros meses após o término do exercício anterior, na sede da cooperativa. Suas atribuições incluem eleger o Conselho de Administração e a Diretoria Executiva, a cada quatro anos, e parte dos membros do Conselho Fiscal, anualmente, além de aprovar a prestação de contas da cooperativa.

### Conselho de Administração:

O órgão era composto, até 2022, por 11 conselheiros (uma reforma estatutária alterou o número para nove a partir de 2023), incluindo quatro membros da diretoria executiva. Orienta e aprova a estratégia, assim como as principais decisões de investimento da cooperativa. O conselho é eleito por formação de chapas, sendo o processo eleitoral regulamentado pelo capítulo IX (Processo Eleitoral) descrito no Estatuto Social. Qualquer cooperado poderá participar de uma chapa desde que atendidos aos pré-requisitos apresentados a partir da página 51 do Estatuto Social. São eleitos para um mandato de quatro anos, com renovação obrigatória de 1/3 dos membros (Lei 5.764/71).

**GRI 2-10**

O Conselho de Administração reúne-se, ordinariamente, uma vez por mês, e, extraordinariamente, sempre que necessário, por convocação do presidente, da maioria de seus membros, ou, ainda, por solicitação do Conselho Fiscal e suas deliberações serão consignadas em atas circunstanciadas, lavradas em livro próprio, lidas, discutidas, aprovadas e assinadas ao final dos trabalhos pelos membros presentes. **GRI 2-12**



### Conselho Fiscal

Constituído por três membros efetivos e três suplentes, todos pertencentes ao quadro social da cooperativa. A cada ano, dois terços dessa estrutura são renovados por meio de eleição na Assembleia Geral Ordinária.

Suas funções incluem acompanhar as decisões financeiras e prestações de contas da cooperativa, e assessorar o Conselho de Administração e a Assembleia Geral em relação a esses temas.

### Comitês consultivos

Formados por gestores da cooperativa e podendo incluir também especialistas externos, assessoram o Conselho de Administração e o diretor-presidente em temas estratégicos.

Há comitês de auditoria e risco, estratégia, cultura organizacional e relacionamento com os cooperados.



### Diretoria executiva

É formada por quatro membros eleitos para os cargos estatutários de diretor-presidente, vice-presidente administrativo e financeiro, vice-presidente institucional e vice-presidente de operações.



### Gestão profissional

A gestão dos negócios da cooperativa é atribuição de um grupo de executivos contratados (celetistas). Essa estrutura é formada por um diretor-geral, cinco gerentes de negócios, um gerente administrativo e quatro gerentes de áreas de apoio.

### Auditoria externa

As demonstrações financeiras da cooperativas são avaliadas todos os anos por uma auditoria externa, cujo parecer é apresentado aos cooperados na AGO.



Os responsáveis pelas tomadas de decisões e pela supervisão da gestão dos impactos da organização na economia, no meio ambiente e nas pessoas são:

- I. Conselho de Administração;
- II. Conselho Fiscal;
- III. Diretoria Executiva; e
- IV. Diretor-Geral.

## PRESIDENTE DO MAIS ALTO ÓRGÃO DE GOVERNANÇA **GRI 2-11**

Na Nater Coop, o presidente compõe a diretoria executiva da organização, sendo sua responsabilidade, conforme atribuições estatutárias (art. 48):

- I** Convocar e presidir as assembleias gerais e as reuniões do Conselho de Administração, exceto se estiver em conflito de interesses, orientando os debates, tomando os votos, proclamando os resultados e decidindo as questões de ordem;
- II** Coordenar e acompanhar o trabalho dos vice-presidentes e do diretor-geral no cumprimento das diretrizes estratégicas definidas pelo Conselho de Administração;
- III** Representar a cooperativa judicial ou extrajudicialmente, podendo outorgar mandato a outro vice-presidente, ao diretor-geral ou a outro procurador, com poderes específicos, observado o que dispuser o Estatuto Social;
- IV** Assegurar, pessoalmente ou através dos demais vice-presidentes, por sua delegação, a preservação e valorização da imagem institucional da cooperativa;
- V** Assinar, em conjunto com o vice-presidente administrativo e financeiro ou, na ausência deste, com o vice-presidente de operações, cheques e outros títulos que importem movimentação de fundos e que sejam da sua alçada, podendo outorgar mandato para conselheiros de administração, vice-presidentes, diretor-geral ou outros colaboradores, observando-se o que dispuser o Estatuto Social e as definições de alçadas pelo Conselho de Administração;
- VI** Assinar, em conjunto com o vice-presidente administrativo e financeiro ou, na ausência deste, com o vice-presidente de operações, os contratos, escrituras e documentos que possam onerar a cooperativa e que sejam da sua alçada, podendo outorgar mandato, observadas as definições de alçadas pelo Conselho de Administração;
- VII** Proporcionar e facilitar a permeabilidade da cultura e do jeito de ser da cooperativa nas ações de membros do Conselho, bem como em suas decisões estratégicas.

## DELEGAÇÃO DE RESPONSABILIDADE PELA GESTÃO DE IMPACTOS **GRI 2-13**

O diretor-geral contratado, subordinado à diretoria executiva, tem suas atribuições definidas pelo artigo 53 do Estatuto Social. Entre elas, contratar, selecionar, engajar e desligar gerentes executivos das unidades estratégicas de negócio e das unidades de serviços compartilhados, com aprovação da Diretoria Executiva e dentro da estrutura organizacional e do orçamento aprovados pelo Conselho de Administração.

É sua atribuição orientar os gerentes executivos responsáveis pelas unidades estratégicas de negócio e unidades de serviços compartilhados, visando o desenvolvimento dos processos macro, como tecnologia, produção, comercialização,

distribuição, logística, recursos humanos, marketing, comunicação, jurídico e controladoria.

Além disso, é responsável por implantar e atualizar políticas e objetivos específicos de cada unidade, em conjunto com os gerentes executivos, garantindo a conformidade com as diretrizes do Conselho de Administração e o alinhamento com o Planejamento Estratégico e a interação entre as unidades estratégicas de negócio e as unidades de serviços compartilhados, estabelecendo uma comunicação institucional constante e clara, para melhor compreensão dos objetivos propostos. É também atribuição do diretor-geral estudar e propor

alianças estratégicas, visando a sustentabilidade do negócio no longo prazo. **GRI 2-14**

O diretor-geral e a Controladoria apresentam mensalmente os indicadores de acompanhamento ao Conselho de Administração, em suas reuniões ordinárias. O acompanhamento entre a diretoria executiva, o diretor-geral, os gerentes executivos e os gerentes de assessoramento é feito mensalmente, através das avaliações gerenciais mensais. **Nessas reuniões, os gestores apresentam os resultados de sua unidade, os principais desafios enfrentados e a previsão para os próximos passos, e são discutidas as possibilidades de melhorias.**

## CONHECIMENTO COLETIVO DO MAIS ALTO ÓRGÃO DE GOVERNANÇA **GRI 2-17**

Nosso Estatuto Social estabelece, como requisito obrigatório à participação no Conselho de Administração, que o candidato seja certificado pelo Sistema OCB (Organização das Cooperativas Brasileiras), por suas organizações

estaduais ou por outro órgão reconhecido pelo Sistema OCB, com as qualificações mínimas exigidas à vaga.

Caso o candidato eleito não se enquadre nessa condição, será

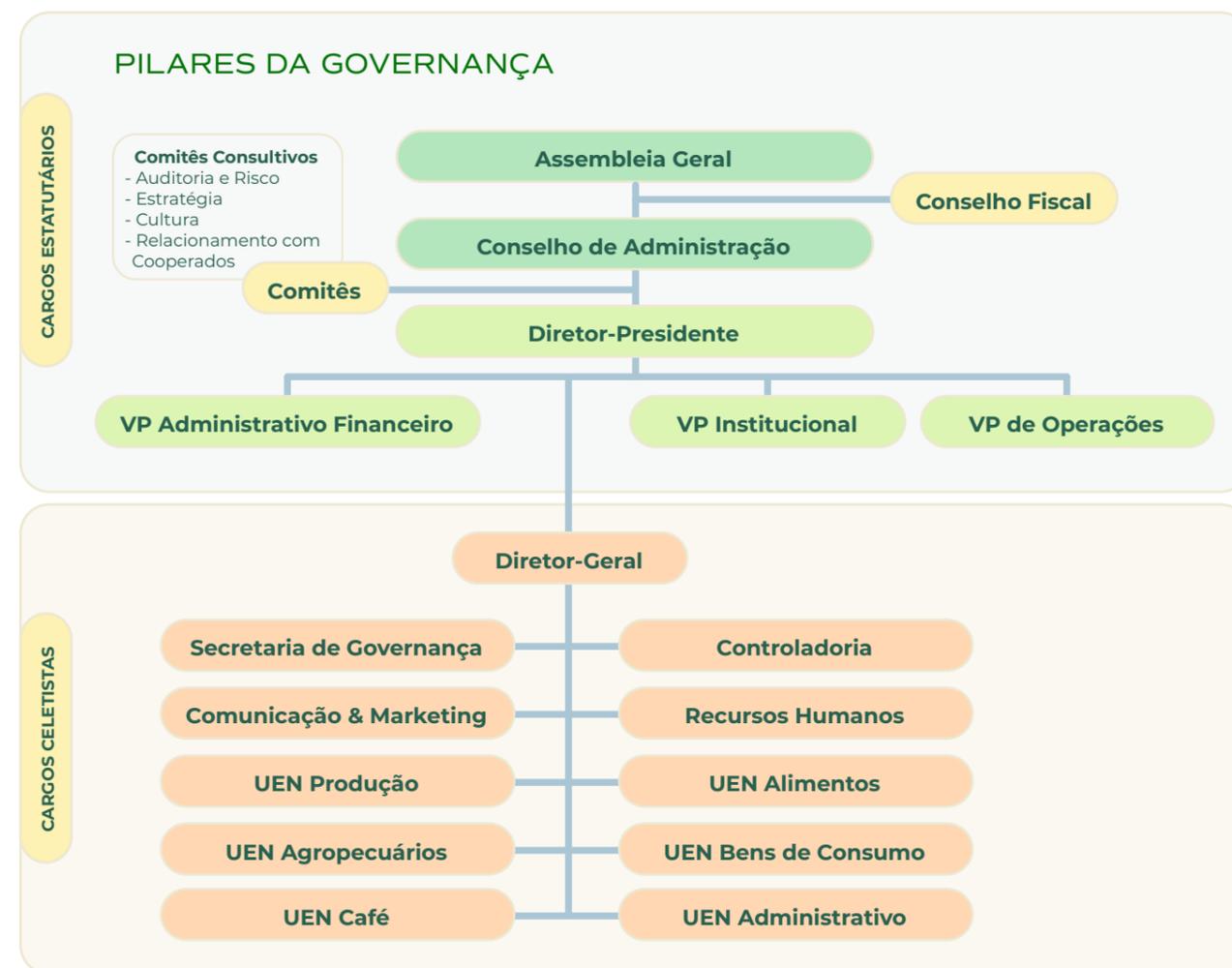
admitido que se submeta ao treinamento de capacitação em até 90 dias após a sua posse para o Conselho Fiscal e 180 dias para o Conselho de Administração.

## AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO MAIS ALTO ÓRGÃO DE GOVERNANÇA **GRI 2-18**

Nosso novo Estatuto Social estabeleceu a formação, a partir de 2023, de comitês de assessoramento para auxiliar o Conselho de Administração

nas decisões estratégicas. O Estatuto atribuiu ao Conselho de Administração a realização de avaliações anuais do presidente e dos vice-presidentes da cooperativa.

E atribuiu à diretoria executiva, sob a responsabilidade do presidente, a tarefa de realizar uma avaliação anual formal do desempenho do diretor-geral.



## NOVO MODELO DE REPRESENTAÇÃO DOS COOPERADOS

Em 2022, a Nater Coop implantou um novo modelo de representação dos cooperados. Para compreender o sentido dessa mudança, é importante conhecer os princípios e as normas que regem o sistema de cooperativismo.

De acordo com a Lei 5.764/1971, as cooperativas são organizações controladas democraticamente pelos seus membros. Todos os cooperados têm o mesmo direito a voto, independentemente do tamanho do seu negócio, e contribuem equitativamente para o capital da cooperativa. A adesão é livre e voluntária, aberta a todas as pessoas aptas a utilizar os seus serviços e assumir as responsabilidades como membros, sem discriminação de nenhuma espécie.

**A participação nas decisões da cooperativa** se dá por meio das Assembleias Gerais, podendo ser feitas de duas formas:

- ✓✓ **1.** Representação direta, em que cada cooperado tem direito a um voto na Assembleia Geral; ou
- ✓✓ **2.** Representação por delegados, que pode ser instituída em cooperativas com mais de 3 mil associados ou com membros que residam a mais de 50 km de distância da sede da cooperativa.

Até 2022, a Nater Coop adotava o modelo de representação direta. Mas o número crescente de associados, que alcançou 20 mil cooperados no final do ano, e a sua localização em todo o estado do Espírito Santo e também em regiões de Minas Gerais e da Bahia, tornaram o modelo ineficiente para atender aos desafios



- ✓✓ **20 mil** cooperados
- ✓✓ **14** núcleos regionais
- ✓✓ **1** delegado para **200** cooperados

**Em seu primeiro ano de implantação, o novo sistema proporcionou um aumento importante na participação dos cooperados**

de representatividade e governança. Por essas razões, em nossa AGO de 2022, aprovamos a mudança para o sistema de representação por delegados. O novo modelo dividiu o universo de cooperados em 14 núcleos regionais e estabeleceu dois novos âmbitos de participação: as reuniões e as Assembleias de Núcleo.

As reuniões agrupam cooperados por segmento de atuação para discutir seus temas de interesse. Já a Assembleia de Núcleo é um encontro que acontece antes da Assembleia Geral e no qual os cooperados e os seus delegados debatem as posições do núcleo em relação aos temas da AGO.

Os delegados, ou cooperados líderes, são membros com perfil de liderança que se candidatam para representar os membros de seu núcleo e são eleitos por eles a cada

dois anos, com direito a reeleição. A representatividade segue a proporção de um delegado para cada grupo de 200 cooperados.

No novo sistema, apenas os delegados têm direito a voto nas Assembleias Gerais. Os demais cooperados também podem participar, mas apenas como ouvintes. O modelo permite ao associado exercer o direito de voto mais próximo de sua residência e participar mais da gestão da cooperativa, influenciando os rumos do seu crescimento.

Antes da mudança, nossas AGOs vinham reunindo poucas centenas de associados, chegando a atrair menos de cem participantes em algumas ocasiões.

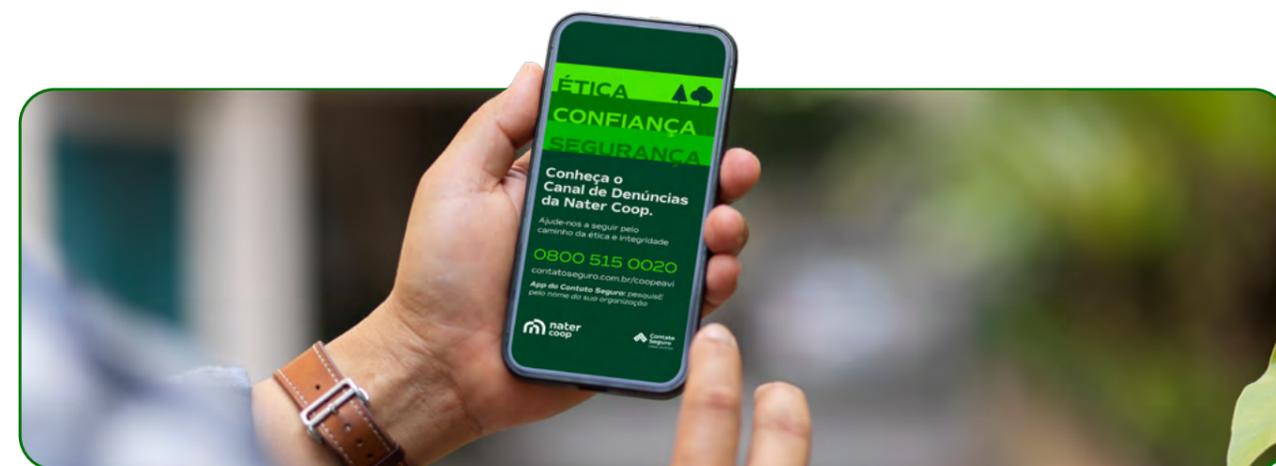
**O primeiro ciclo do novo sistema contou com 2.288 participantes.**

necessidade, podendo deliberar sobre qualquer assunto de interesse da sociedade, desde que mencionado no Edital de Convocação e que não seja matéria privativa de Assembleia Geral Ordinária.

## CONFLITOS DE INTERESSE GRI 2-15

Eventuais conflitos de interesse são tratados e resolvidos na Assembleia Geral, o órgão máximo de decisão. Nela, cada delegado eleito nas assembleias de núcleo pelos demais associados tem direito a um voto –

uma forma de garantir que todos tenham a mesma representatividade, independente da região que ele represente. Caso necessário, assembleias extraordinárias podem acontecer sempre que houver



## CÓDIGO DE ÉTICA E CANAL DE DENÚNCIAS GRI 3-3, 2-26

Em 2022, intensificamos o trabalho de prevenir, identificar e combater desvios de conduta de qualquer natureza na cooperativa. Em janeiro, disponibilizamos a todos o nosso Código de Ética Nater Coop, que havia sido aprovado na Assembleia Geral Ordinária de 2021. O documento reúne os princípios e as normas que devem nortear a atuação de todos os membros da cooperativa, incluindo conselheiros, diretores, gestores, colaboradores e associados.

No mesmo mês, lançamos o Canal de Denúncias Nater Coop, uma plataforma para o registro de queixas sobre violações ao Código de Ética ou às leis vigentes. A plataforma é administrada por uma empresa externa e está disponível 24 horas por dia para receber sugestões, reclamações ou denúncias. Pode ser acessada por colaboradores, cooperados e sociedade civil impactada por nossas operações. Todas as informações são tratadas de forma confidencial e cabe ao autor decidir encaminhar a sua manifestação de forma anônima ou identificada.

A organização responsável pela operação do canal é a Contato Seguro e a estrutura de pessoas que realiza o atendimento é preparada para ouvir, classificar e direcionar

Foram relatados em 2022

**15 queixas**

a informação, preservando a qualidade do relato apresentado. Por ser uma organização terceira e independente, com acesso via telefone e plataforma *on-line* e totalmente desvinculada de nossa estrutura interna de comunicação, garante total transparência do processo de relato.

Profissionais capacitados, inclusive psicólogos, são responsáveis pela captação e encaminhamento ao Comitê de Ética da Nater Coop.

O comitê não tem condições de excluir os relatos apresentados e há prazo definido para o encaminhamento de respostas. Caso a resposta demande mais tempo de apuração e detalhamento, há previsão de apresentação de relatórios parciais para o comunicante acompanhar o que está sendo providenciado.

O Comitê de Ética tem seu próprio regulamento e é formado por membros designados pela alta liderança da cooperativa, com mandato periódico, sendo responsável por analisar as queixas,

interagir com os denunciadores e dar o devido encaminhamento aos casos. GRI 2-16

Em seu primeiro ano de vigência, o canal de denúncias recebeu em média 1,25 queixas por mês. O volume é bem inferior à média de cinco denúncias por mês verificada em instituições do mesmo porte da Nater Coop. No entanto, com os dados disponíveis, ainda não é possível saber o quanto desse resultado se deve à força da ética em nossa cooperativa ou a fatores como o receio de registrar uma denúncia.

Para incentivar a sua utilização, estamos divulgando o Canal de Ética em todas as nossas peças de comunicação interna e com os cooperados.

### Como registrar uma denúncia

Os registros podem ser feitos pela internet ou por telefone junto à empresa terceirizada que administra o **Canal de Denúncias**

A plataforma pode ser acessada a partir do site da cooperativa ([www.nater.coop.br](http://www.nater.coop.br)), clicando no botão Canal de Denúncias.

O telefone é **0800 515 0020**.

## PROCESSOS PARA REPARAR IMPACTOS NEGATIVOS **GRI 2-25**

O mercado em que atuamos, de produção de insumos e alimentos para consumo humano e animal, é fortemente regulado por normativas legais e infralegais que nos obrigam a um intenso trabalho de manutenção, implantação e melhorias de processos de controle.

Implementamos as primeiras ações de identificação de origens na comercialização de ovos e de cafés, iniciando um trabalho de conscientização de produtores sobre as possibilidades de incremento de qualidade na produção, em caso de adesão a processos de certificação.

A produção de alimentos dispõe de um setor de qualidade responsável por monitorar o

processo produtivo em todas as suas etapas, para garantir que atenda a todas as normas internas e intergovernamentais de qualidade do produto.

A Cooperativa mantém canais ativos de comunicação destinados aos consumidores de seus produtos alimentícios, para orientações sobre o seu uso e também para receber reclamações e sugestões. Estão nessa categoria os produtos lácteos, café industrializado e ovos.

Os atendimentos são realizados pelo setor de qualidade, que dispõe de profissionais capacitados para orientar a solução de dúvidas e mapear as ocorrências relatadas

para apurar pontos de controle internos do processo produtivo.

Os produtos destinados à nutrição animal, rações para diversas espécies de animais, também contam com um setor de apoio para recebimento de dúvidas e relatos de inconformidades. O setor conta com a participação de um zootecnista, que também é o responsável pelas formulações, para melhor orientação aos consumidores.

## PARTICIPAÇÃO EM ASSOCIAÇÕES **GRI 2-28**

A Nater Coop participa das seguintes associações:

- ✓✓ **AVES** – Associação dos Avicultores do Estado do Espírito Santo
- ✓✓ **OCB/ES** – Sindicato e Organização das Cooperativas Brasileiras do Estado do Espírito Santo
- ✓✓ **OCEMG** – Organização das Cooperativas do Estado de Minas Gerais
- ✓✓ **Sescoop** – Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo
- ✓✓ **OCB Nacional** – Organização das Cooperativas do Brasil

Além disso, mantém bom relacionamento com sindicatos, governos locais e demais cooperativas da região por meio de intercooperação.

## ABORDAGEM PARA ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS **GRI 2-29**

Nossa cooperativa mantém relacionamentos com diversos grupos de stakeholders, levando em consideração a diversidade e abrangência de nossos negócios, bem como nossa presença nas comunidades em que atuamos.

Entre os principais grupos, destacamos parceiros de negócios, organizações da sociedade civil, consumidores de nossos produtos, clientes, colaboradores e outros trabalhadores, governos, comunidades locais, organizações não governamentais,

acionistas, investidores, fornecedores e sindicatos.

Ao estabelecer prioridades nas interações, enfocamos os tipos de envolvimento, como fornecimento contínuo de informações e consultas.

Além disso, reconhecemos o grupo de cooperados-líderes como parte dos stakeholders da cooperativa, e essa interação também inclui rituais anuais, como assembleias e reuniões de núcleos de cooperados, entre outras ocasiões importantes.

É fundamental destacar que selecionamos representantes relevantes de cada grupo de atividades e consideramos as particularidades geográficas de cada região.

Nos preocupamos em garantir uma comunicação bidirecional e interativa. O feedback ocorre de maneira orgânica, utilizando a pessoalidade de nossas equipes para tratar das demandas resultantes dessas interações.

## GESTÃO DE FORNECEDORES **GRI 3-3**

Somos cuidadosos na escolha de nossos fornecedores. Estabelecer parcerias com empresas sustentáveis e praticamos a avaliação rigorosa de produtos antes de incorporá-los ao nosso portfólio.

Não toleramos práticas ilegais, como trabalho escravo ou infantil, nem discriminação de natureza social, religiosa ou de gênero. Além disso, consideramos a gestão ambiental na seleção de nossos fornecedores, exigindo procedimentos adequados de recolhimento e descarte de embalagens de defensivos agrícolas. Tais iniciativas visam mitigar riscos de contaminação às pessoas, aos animais e ao meio ambiente.

Não foram reportados casos de violação a esses princípios em 2022, demonstrando a eficácia de nossos cuidados e diligência na escolha de fornecedores. Mesmo assim, mantemos uma postura proativa, dialogando com nossos fornecedores e clientes no sentido de ajudá-los a aprimorar continuamente suas operações e promover um impacto socioambiental positivo.



## RASTREABILIDADE **GRI 13.23.2**

Na unidade de insumos agropecuários existem diferentes produtos disponíveis, mas apenas as sementes podem ser rastreadas.

Ao recebermos as sementes dos fornecedores, registramos os dados do lote em nosso sistema, que é, por sua vez, incluído na nota fiscal no momento da venda. Isso possibilita o rastreamento do lote a qualquer momento.

Essa informação é especialmente importante para que possamos identificar o histórico de armazenamento no centro de distribuição, a data de fabricação, o tempo de armazenamento na propriedade (com base na data de plantio fornecida pelo cliente) e problemas semelhantes ocorridos com o mesmo lote no fornecedor.

## REESTRUTURAÇÃO DA UEN CENTRAL DE ALIMENTOS

Em 2022, a UEN Central de Alimentos, responsável pela venda dos produtos da cooperativa ao segmento do varejo, implementou uma profunda mudança em sua governança.

Com o apoio de um consultor externo, instituiu uma nova estrutura, substituiu práticas arbitrárias por regras e políticas baseadas em inteligência de dados,

contratou profissionais de mercado com experiência em grandes indústrias e estabeleceu novos canais de vendas.

Um dos resultados desse trabalho foi o aumento de 1 para 14 no número de representantes comerciais responsáveis por distribuir seus produtos na Grande Vitória, região com cerca de 2 milhões de consumidores. A

decisão ampliou a capilaridade da distribuição e ampliou o volume de vendas em 40%.

A nova governança da UEN também reduziu riscos éticos ao estabelecer regras formais e transparentes para atender pedidos de verba do varejo, como apoio para ações promocionais ou abertura de novas lojas.

**Relate o peso total de perda de alimentos em toneladas métricas e o percentual de perda de alimentos, discriminados pelos principais produtos ou categorias de produtos da organização, e descreva a metodologia usada para esse cálculo. **GRI 13.9.2****

Produtos ou categorias de produtos	Produção (ton)	Perdas (ton)	Percentual
Bebida Láctea	3719,88	23,75	0,64
logurte	1913,29	46,98	2,46
Ricota fresca	118,98	0,75	0,63
Requeijão cremoso	348,06	0,12	0,03
Creme de ricota	133,86	0,06	0,04
Queijo processado	32,78	0,36	1,1
Muçarela condimentada	39,91	0,01	0,03

- 1. Apresentação
- 2. Números-chave de 2022
- 3. Mensagem do presidente
- 4. Mensagem do diretor-geral
- 5. A Nater
- 6. Destaques 2022
- 7. Inovação: pilar fundamental para a nossa sustentabilidade
- 8. Nossa agenda ESG
- 9. Nosso cuidado com o meio ambiente
- 10. Nosso impacto na vida das pessoas
- 11. Governança corporativa: o alicerce que sustenta a nossa força
- 12. Sumário de conteúdo GRI**
- 13. Créditos

# 12.

## Sumário de Conteúdo GRI



Relatório Anual de Sustentabilidade 2022

# Sumário de Conteúdo GRI

<b>Declaração de uso</b>	A NATER COOP relatou com base nas Normas GRI para o período de 1º de janeiro a 31 dezembro de 2022.	
<b>GRI 1 usada</b>	GRI 1: Fundamentos 2021	
<b>Setorial</b>	GRI 13: Setores de Agropecuária, Aquicultura e Pesca 2022	
<b>NORMA GRI / OUTRA FONTE</b>	<b>CONTEÚDO</b>	<b>LOCALIZAÇÃO</b>
<b>CONTEÚDOS GERAIS</b>		
<b>GRI 2: Conteúdos Gerais 2021</b>	2-1 Detalhes da organização	Cooperativa Agropecuária Centro Serrana. Rua Francisco Schwartz, 88 - Centro, Santa Maria de Jetibá - ES, 29645-000. Pág. 10
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	04
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	04
	2-4 Reformulações de informações	NÃO HÁ
	2-5 Verificação externa	NÃO HÁ
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	10
	2-7 Empregados	39
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	39
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	50
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	51
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	52
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	51
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	52
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	52
	2-15 Conflitos de interesse	54
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	55
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	53
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	53
	2-19 Políticas de remuneração	43

<b>GRI 2: Conteúdos Gerais 2021</b>	2-20 Processo para determinação da remuneração	43
	2-21 Proporção da remuneração total anual	43
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	06, 07
	2-23 Compromissos de política	32, 46
	2-24 Incorporação de compromissos de política	44
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	56
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	44, 55
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Não tivemos casos significativos (valores acima de R\$ 30 mil) de não conformidade com leis e regulamentos durante o período de relato.
	2-28 Participação em associações	56
	2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	56
2-30 Acordos de negociação coletiva	42	
<b>TEMAS MATERIAIS</b>		
<b>GRI 3: Temas Materiais 2021</b>	3-1 Processo de definição de temas materiais	25
	3-2 Lista de temas materiais	26
<b>Atração, desenvolvimento e retenção de trabalhadores</b>		
<b>GRI 401 Emprego 2016</b>	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	39, 40
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	42
	401-3 Licença maternidade/ paternidade	42
<b>GRI 402 Relações Trabalhistas 2016</b>	402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	De 2 a 4 semanas de antecedência para aviso sobre mudanças menos complexas e prazo maior para mudanças mais complexas, variável conforme o caso.

GRI 404 Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	45
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e assistência para transição de carreira	45
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	A avaliação passou por uma atualização no programa entre os anos de 2021 e 2022, e não houve avaliação no período citado. A avaliação de desempenho será aplicada no ano de 2023.
GRI 405 Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	40, 41
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	41
Setorial Renda digna e salário digno	13.21.2 Conteúdos adicionais do setor - - Relate o percentual de empregados e trabalhadores que não são empregados e cujo trabalho é controlado pela organização que estão cobertos por acordos de negociação coletiva que possuem termos relacionados a níveis salariais e frequência de pagamento de salários em unidades operacionais importantes.	Todos os empregados da Nater Coop possuem um só acordo coletivo, exceto os trabalhadores terceiros da NCF, que são regidos conforme as regras das empresas contratadas.
	13.21.3 Conteúdos adicionais do setor - - Relate o percentual de empregados e trabalhadores que não são empregados e cujo trabalho é controlado pela organização que recebem acima do salário digno, discriminados por gênero.	100% dos empregados e trabalhadores recebem acima do salário-mínimo nacional.
<b>BIODIVERSIDADE E ECOSISTEMAS</b>		
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	28
GRI 304 Biodiversidade 2016	304-1 Unidades operacionais próprias, arrendadas ou geridas dentro ou nas adjacências de áreas de proteção ambiental e áreas de alto valor de biodiversidade situadas fora de áreas protegida	34
	304-2 Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade	34
	304-3 Hábitats protegidos ou restaurados	35
	304-4 Espécies incluídas na lista vermelha da IUCN e em listas nacionais de conservação com hábitats em áreas afetadas por operações da organização	Não existem espécies ameaçadas nas áreas de operação da empresa.

<b>ÉTICA, INTEGRIDADE E CONFORMIDADE COM LEIS E NORMAS</b>		
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	55
GRI 205 Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	As operações não são avaliadas, mas todos os colaboradores e parceiros são conscientizados em relação ao código de ética e ao disque-denúncia
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Em 2022, não ocorreram atividades de comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	NÃO HÁ CASOS
GRI 206 Concorrência desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	NÃO HÁ AÇÕES
<b>GESTÃO DA CADEIA DE SUPRIMENTOS</b>		
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	57
GRI 201 Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	21
GRI 203 Impactos econômicos indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	Não houve investimentos em 2022.
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	Não houve mapeamento para o tema.
GRI 416 Saúde e Segurança do Consumidor 2016	416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	Não existe avaliação dos impactos.
	416-2 Casos de não-conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	Em 2022, não foram detectadas não conformidades com as leis de segurança e saúde, tanto na produção quanto no consumo final dos produtos Nater Coop, conforme identificado por meio do Serviço de Atendimento ao Cliente (SAC).
GRI 13.9 Segurança alimentar	13.9.2 Conteúdos adicionais ao setor - Relate o peso total de perda de alimentos em toneladas métricas e o percentual de perda de alimentos, discriminados pelos principais produtos ou categorias de produtos da organização, e descreva a metodologia usada para esse cálculo.	57

GRI 13.10 Inocuidade dos alimentos	13.10.4 Conteúdos adicionais ao setor - Percentagem de volume comprado que está em conformidade com normas e certificações internacionalmente reconhecidas, discriminadas por tipo de certificação	Não aplicável por não existir exigência para recebimento de matérias-primas (leite / creme de leite) certificadas em normas. A empresa possui um procedimento interno no qual descreve os requisitos internos de recebimento e compra.
	13.10.5 Conteúdos adicionais ao setor - Relate o número de recalls por motivos de segurança alimentar e o volume total de produtos recolhidos.	A empresa realizou três recalls voluntários para recolher do mercado lotes de produtos que entendemos ter risco de segurança de alimentos (8 volumes).
GRI 13.11 Saúde e bem-estar animal	13.11.2 Conteúdos adicionais ao setor - porcentagem do volume de produção fabricado em locais certificados em padrões de saúde e bem-estar animal por terceiros, discriminadas por tipo de certificação	Não aplicável por não existir esta obrigatoriedade.
GRI 13.23 Rastreabilidade da cadeia de fornecedores	13.23.2 Conteúdos adicionais ao setor -	57
	13.23.3 Conteúdos adicionais ao setor - a) Relate a porcentagem do volume de origem certificado de acordo com padrões internacionalmente reconhecidos que rastreiam o caminho dos produtos através da cadeia de abastecimento, por produto. b) Relate os padrões internacionalmente reconhecidos que rastreiam o caminho dos produtos através da cadeia de abastecimento.	Não temos atualmente este rastreamento.
	13.23.4 Conteúdos adicionais ao setor - Descrever projetos de melhoria para obter fornecedores certificados em padrões reconhecidos internacionalmente que rastreie o caminho dos produtos através da cadeia de abastecimento para garantir que todo o volume de origem seja certificado.	Não temos atualmente de projetos desta natureza.
<b>GESTÃO DE ÁGUA E EFLUENTES</b>		
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	29
GRI 303 Água e efluentes 2018	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	29
	303-2 Gestão dos impactos relacionados ao descarte de água	29
	303-3 Captação de água	30
	303-4 Descarte de água	30
	303-5 Consumo de água	30

<b>GESTÃO DE RESÍDUOS E REJEITOS</b>		
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	31
GRI 306 Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	Nossas atividades não geram impactos significativos relacionados a resíduos.
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	Não houve medidas da empresa neste sentido.
	306-3 Resíduos gerados	31
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	Todos os resíduos são destinados para disposição final.
	306-5 Resíduos destinados a disposição final	31
<b>INOVAÇÃO E TECNOLOGIA</b>		
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	24
<b>MUDANÇAS CLIMÁTICAS</b>		
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	27
GRI 201 Desempenho econômico 2016	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	Riscos e oportunidades não são mapeados.
<b>PRIVACIDADE E SEGURANÇA DE DADOS</b>		
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	47
GRI 418 Privacidade do cliente	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	Não houve registros.
<b>QUALIDADE DO AR</b>		
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema matéria.	27, 28

SAÚDE, BEM-ESTAR E SEGURANÇA		
<i>GRI 3: Temas Materiais 2021</i>	3-3 Gestão do tema material	39, 46
<i>GRI 403 Saúde e segurança do trabalho 2018</i>	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Usamos a estrutura do SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho) para gerir as atividades de saúde e segurança no trabalho, com base nas normas do Ministério do Trabalho e da Previdência Social.
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Seguimos um Programa de Gerenciamento de Risco (PGR) que abrange identificação, análise, avaliação, controle e registro de riscos, de acordo com a lei. Adotamos a metodologia MASP-8D para investigação de acidentes.
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	46
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referente a saúde e segurança do trabalho	O processo é conduzido pela CIPA, que realiza reuniões mensais e mantém registros das atividades de segurança e saúde do trabalho, disponíveis para consulta dos colaboradores.
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança ocupacional	46
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	42
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócio	A mitigação envolve inspeções de segurança, gestão de programas de saúde e segurança do trabalho, exames ocupacionais e fornecimento de EPI.
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Todos os nossos funcionários e parceiros são abrangidos por nosso sistema de gestão de saúde e segurança.
	403-9 Acidentes de trabalho	47
	403-10 Doenças profissionais	Não houve o registro de doenças profissionais ligadas às atividades da empresa.

- 1. Apresentação
- 2. Números-chave de 2022
- 3. Mensagem do presidente
- 4. Mensagem do diretor-geral
- 5. A Nater
- 6. Destaques 2022
- 7. Inovação: pilar fundamental para a nossa sustentabilidade
- 8. Nossa agenda ESG
- 9. Nosso cuidado com o meio ambiente
- 10. Nosso impacto na vida das pessoas
- 11. Governança corporativa: o alicerce que sustenta a nossa força
- 12. Sumário de conteúdo GRI
- 13. Créditos**

# 13. Créditos



Relatório Anual de Sustentabilidade 2022

# Créditos

## RESPONSÁVEIS PELO PROJETO

Edson Ramos Neves  
Nathalia Mendes Siqueira  
Wayne Gardner Pellacani

## REDAÇÃO, EDIÇÃO E CONSULTORIA DE INDICADORES

Grupo Report

## REVISÃO

Fabio Valverde

## PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO

Fred Colnago

## FOTOS

Arquivos Nater Coop

## PATROCINADORES:

OCB e SESCOOP-ES

## EQUIPE DE CONTEÚDO

A Nater Coop agradece, especialmente, aos colaboradores que contribuíram com o fornecimento de informações e validação de dados para a produção deste relatório.



RELATÓRIO  
ANUAL DE  
SUSTENTABILIDADE  
2022

