# Relatório de Sustentabilidade
## Ano 2022

Grupo JB

# Relatório de Sustentabilidade
## Ano 2022

Grupo JB

# SUMÁRIO


Sobre o relato

1. Conheça o Grupo JB

2. Governança, Ética e Integridade

3. Estratégia, políticas e práticas

4. Rastreabilidade, qualidade e segurança do produto

5. Inovação e tecnologia

6. Desempenho econômico

7. Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores

8. Saúde e segurança ocupacional

9. Comunidade e responsabilidade social

10. Gestão ambiental e mudanças climáticas

11. Água e efluentes

12. Resíduos

13. Eficiência energética

Considerações finais

Sumário de conteúdo GRI

Ficha técnica

**O desenvolvimento da agroindústria da cana-de-açúcar no Brasil sempre foi acompanhado de perto pelo Grupo JB. Ao longo de quase seis décadas de história, a companhia sempre foi sinônimo de excelência e modernidade em todas as suas áreas de atuação, sem nunca perder o foco na qualidade do produto que oferecemos aos diferentes mercados em que atuamos, no aprimoramento da gestão de pessoas e no nosso compromisso inegociável com o meio ambiente.**

# CARTA DO PRESIDENTE

Fruto do aprimoramento dessa nossa visão do negócio, publicamos pela primeira vez o Relatório de Sustentabilidade do Grupo JB, no qual apresentamos e compartilhamos com os nossos públicos (stakeholders) os resultados socioambientais, econômicos e de governança que atingimos ao longo de 2022 e considerando o posicionamento da companhia em relação ao plano de ação da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) e seus respectivos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

O nosso foco cada vez maior na sustentabilidade está em sintonia com as exigências de um mercado que, tanto no Brasil como no exterior, não apenas demanda produtos de qualidade, mas também valoriza fornecedores que têm um modelo de governança transparente, que adotam práticas modernas de produção e que respeitam a legislação socioambiental.

Assim como um dia demos um salto para o futuro ao incorporar a produção de energia elétrica e do CO2 ao nosso portfólio de produtos, em que o açúcar e os álcoois já tinham posição consagrada, hoje entendemos que adotar as melhores práticas de ESG (meio ambiente, social e governança) à nossa gestão é fator essencial para a perenidade do nosso negócio. Apesar de desafios que enfrentamos, como na mudança de cultura organizacional, é muito encorajador e estimulante perceber que todos os membros da nossa companhia estão envolvidos nesse processo.

E para que esse movimento se materialize, temos metas bem consolidadas em cada área da empresa, como reduzir em 5% o número de acidentes de trabalho, incluir cada vez mais pessoas com deficiência (PCD) no quadro de colaboradores, reduzir em 10% a captação de água por volume de cana processada, reduzir o consumo interno de energia elétrica, certificar os produtos da unidade fabril de Linhares (LASA), obter novas certificações, entre outras.

Esse “novo olhar” da companhia para a sustentabilidade teve um marco: a criação da marca Carbo Gás e o início da nossa atuação no segmento de CO2. Ingressamos em um segmento diferente, com outras experiências e que nos permitiu startar um processo importante de mudança de cultura e valorizar outros indicadores no dia a dia da companhia, que antes não focávamos com tanta intensidade.

Para a elaboração deste relato, priorizamos alguns temas que são primordiais para os objetivos estratégicos da empresa, como: governança; ética e integridade; medicina do trabalho e segurança ocupacional; água e efluentes; resíduos; e comunidade local. Além disso, nos aprofundarmos em outras temáticas que têm grande relevância para a nossa gestão, tais quais: eficiência energética; inovação e tecnologia; responsabilidade social; atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores; comunicação e marketing; e qualidade e segurança do produto.

Temos convicção de que conciliar nossa história e nossos valores e a esse modelo de gestão baseado na sustentabilidade, sempre buscando o engajamento de nossos stakeholders, vai nos permitir construir a empresa que almejamos ser no futuro e abrir janelas num mercado em que as práticas sustentáveis passam a ser cada vez mais exigidas de todos os players.

Convido vocês a conhecerem, nas próximas páginas, um pouco mais do Grupo JB e desse nosso processo de transformação.

Boa leitura!

# SOBRE O RELATO

**[GRI: 2-2, 2-3]**

**As práticas sustentáveis ganham, a cada ano, maior relevância para o Grupo JB. Por isso, elaborar pela primeira vez o nosso relatório corporativo de sustentabilidade é um exercício fundamental, por nos permitir sistematizar em indicadores e colocar no papel tudo aquilo que já fazemos com excelência nos pilares econômico, social e ambiental, bem como por nos possibilitar ter um norte para aperfeiçoarmos nossas diferentes práticas.**

**Por meio deste relato, apresentamos nosso desempenho nessas áreas, assim como divulgamos a nossa governança e as maneiras pelas quais a sustentabilidade orienta nosso modelo de gestão. Como antecipado, este relatório é baseado nas Normas da Global Reporting Initiative (GRI), para reunir e estruturar as informações e os indicadores pertinentes, no intuito de seguir os padrões globais de excelência quanto às práticas de responsabilidade ambiental, social e de governança.**

Além disso, os diferentes temas abordados neste relatório também consideraram o posicionamento da companhia em relação ao plano de ação da Agenda 2030 da ONU e seus respectivos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Este relatório de sustentabilidade contempla o período entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2022 e considera indicadores das quatro empresas que são controladas pelo Grupo JB, cujos indicadores são apresentados neste relatório:

- Companhia Alcoolquímica Nacional – Alcoolquímica (ou CAN);
- LASA - Linhares Agroindustrial S/A;
- Pirapama Bio Energia e Gás Ltda; e
- Lastro Gases Industriais Importação e Exportação S.A.

A partir desta edição, o relatório da companhia passará a ser de periodicidade bianual. Assim, a empresa terá tempo suficiente para implementação de ações, visando atingir as metas estabelecidas neste primeiro relato.

As demonstrações contábeis das empresas do Grupo JB, além de serem auditadas individualmente, são consolidadas na sua holding (controladora), a JB Participações e Investimentos Ltda, e também auditadas pela Ernst & Young – EY. Os relatos financeiros da companhia são produzidos com periocidade anual.

Para tirar dúvidas ou obter mais informações sobre este processo de relato, é possível contatar a empresa por meio do e-mail: sustentabilidade@grupojb.com.br.



## Materialidade [GRI: 2-29, 3-1, 3-2]

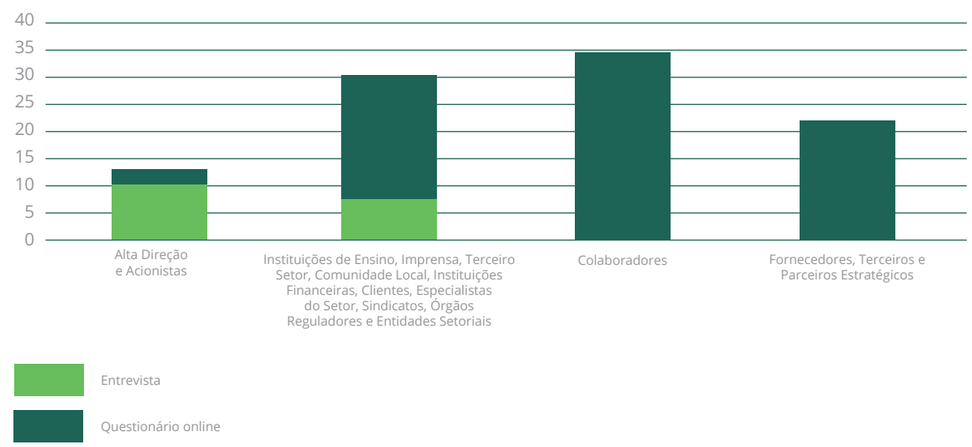
O primeiro passo para a construção deste relatório foi o processo de materialidade, ou seja, a definição da relevância e importância de diferentes questões para um relato de sustentabilidade do Grupo JB. Assim, foi feito um trabalho focado na identificação de todas as questões que podem influenciar decisões, ações e o desempenho da organização e seus stakeholders. Esse processo é conhecido como materialidade, possibilitando apontar os temas materiais que refletem impactos significativos (econômicos, ambientais e sociais) para a organização, a partir da análise de fontes primárias e secundárias dos principais temas da organização e do setor, e que devem constar do relato.

Em seguida consultamos as percepções de públicos de interesse para priorizar temas. O Grupo JB busca sempre manter o melhor relacionamento possível com todos os stakeholders (partes interessadas) da organização, que são todas as pessoas, empresas ou instituições que têm algum tipo de interesse na gestão e nos resultados de um projeto ou organização, influenciando ou sendo influenciadas – direta ou indiretamente – por ela. Entendemos que essa preocupação garante transparência à nossa gestão, aprimora as práticas adotadas, permite o desenvolvimento de toda a sociedade e assegura a perenidade do nosso negócio.

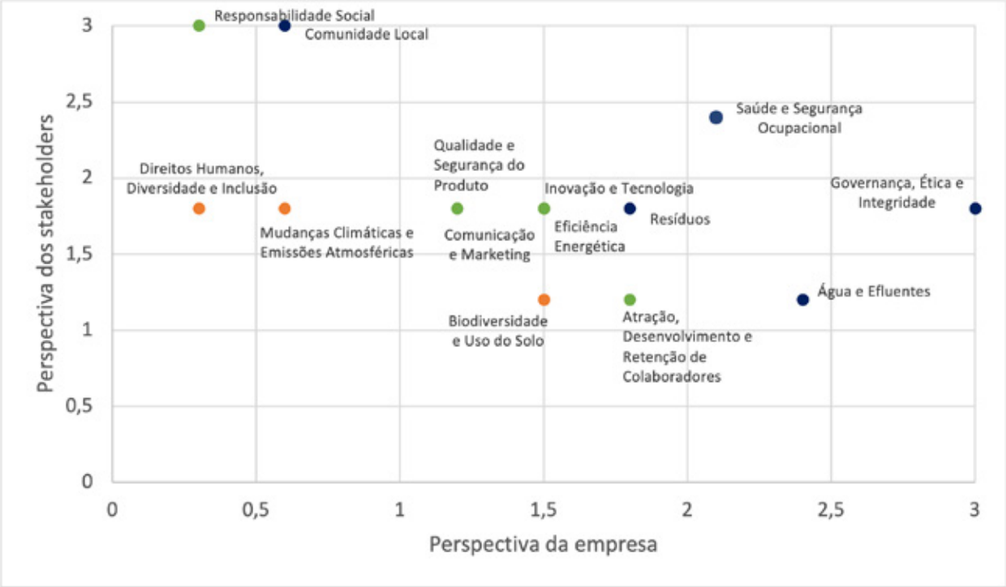
O Grupo JB engaja-se com sindicatos, associações, escolas e universidades nos municípios onde atua, além de demais outros órgãos governamentais. A abordagem ocorre de forma direta com os representantes dos stakeholders ou por meio de entidades representativas locais, a exemplo do Sindicato da Indústria do Açúcar e do Álcool de Pernambuco (Sindaçúcar-PE).

O propósito do engajamento é a discussão de temas de interesses comuns com os stakeholders, sempre pautado pela clareza e pela razoabilidade de pleitos ou ações, deixando espaço para que as partes interessadas se motivem a participar e a se engajar na discussão dos temas apresentados. Além dessas interações que acontecem cotidianamente, a participação dos stakeholders foi fundamental para a elaboração deste relatório. Durante o processo de relato, fizemos uma pesquisa que recebeu, ao todo, 93 respostas encaminhadas por diferentes partes interessadas do Grupo JB, sendo 17 em formato de entrevista e o restante por formulário online, como apresentado nos gráficos abaixo:

**Representação dos diferentes grupos de *stakeholders* pesquisados**



Os resultados foram analisados, definindo-se pesos e ponderações par aos itens da pesquisa, o que permitiu elaborar a lista de temas materiais – os assuntos com impacto significativo nos aspectos econômicos, ambientais e sociais da organização, que influenciam substancialmente na tomada de decisão e na avaliação do desempenho empresarial.



Por fim o resultado foi validado em reunião por videoconferência com o comitê de Sustentabilidade do Grupo JB. Confira na tabela a lista de temas materiais do Grupo JB para o Relatório de Sustentabilidade de 2022:

**Lista de Temas Materiais – Grupo JB**

| Dimensões | Tema | Nome do Tema | GRI | ODS |
|---|---|---|---|---|
| Governança | | Governança, Ética e Integridade | 2, 3-3, 204-1, 205-1, 205-2, 205-3, 206-1 | 16 |
| | | Inovação e Tecnologia | 3-3 | 9 |
| | | Qualidade e Segurança do produto | 3-3, 416-1, 416-2 | 12 |
| | | Comunicação e Marketing | 3-3, 417-3 | 16 |
| Social | | Saúde e Segurança Ocupacional | 3-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10 | 3, 8 |
| | | Comunidade Local | 3-3, 413-1, 413-2 | 4, 8, 10, 11, 12 |
| | | Responsabilidade Social | 3-3, 201-1, 203-1, 203-2 | 8, 10, 11 |
| | | Atração, Desenvolvimento e Retenção de Colaboradores | 3-3, 401-1, 401-2, 401-3, 404-1, 404-2, 404-3, 405-1, 405-2, 406-1, 13.15.1, 13.15.5, 13.20.1, 13.21.1, 13.21.2, 13.21.3 | 3, 4, 5, 8, 10 |
| Ambiental | | Água e Efluentes | 3-3, 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5 | 6 |
| | | Resíduos | 3-3, 306-1; 306-2; 306-3; 306-4; 306-5 | 12 |
| | | Eficiência Energética | 3-3, 302-1, 302-2, 302-3, 302-4, 302-5 | 7 |

# 1. CONHEÇA O GRUPO JB

**O Grupo JB construiu, ao longo de seis décadas de história, uma trajetória que posiciona a nossa companhia entre as maiores do setor sucroenergético do Nordeste brasileiro e do estado do Espírito Santo.**

A operação da companhia é gerenciada pela holding JB Participações e Investimentos Ltda (Grupo JB), uma Sociedade Empresária Limitada, situada à Rua Padre Carapuceiro, 858 sala 501 – Boa Viagem, Recife (PE), na região Nordeste do Brasil.

Além da sede na capital pernambucana, o grupo possui escritórios nas suas unidades fabris localizadas nos municípios de Vitória de Santo Antão (PE) e Linhares (ES).

A área administrada pela companhia atinge, aproximadamente, 35,2 mil hectares de terras próprias e arrendadas, sendo que 20,3 mil hectares estão localizados no estado de Pernambuco e 14,85 mil hectares estão no estado do Espírito Santo. Ambas as áreas são utilizadas para o cultivo e manejo da cana-de-açúcar, respondendo por 67% do total de matéria-prima processada pelo grupo a cada safra.

Para se ter a dimensão do porte da companhia, o Grupo JB concluiu a última safra de cana-de-açúcar (2022/2023, encerrada em 31 de março de 2023) com 5.327 colaboradores, 730 fornecedores de cana-de-açúcar e 8.822 fornecedores de bens e serviços. Nossa receita bruta foi R$ 633 milhões, 1,5% superior à da safra anterior, com EBITDA ajustado de R$ 195,5 milhões, apesar das adversidades decorrentes da crise sanitária global.

**SAFRA 2022/2023**

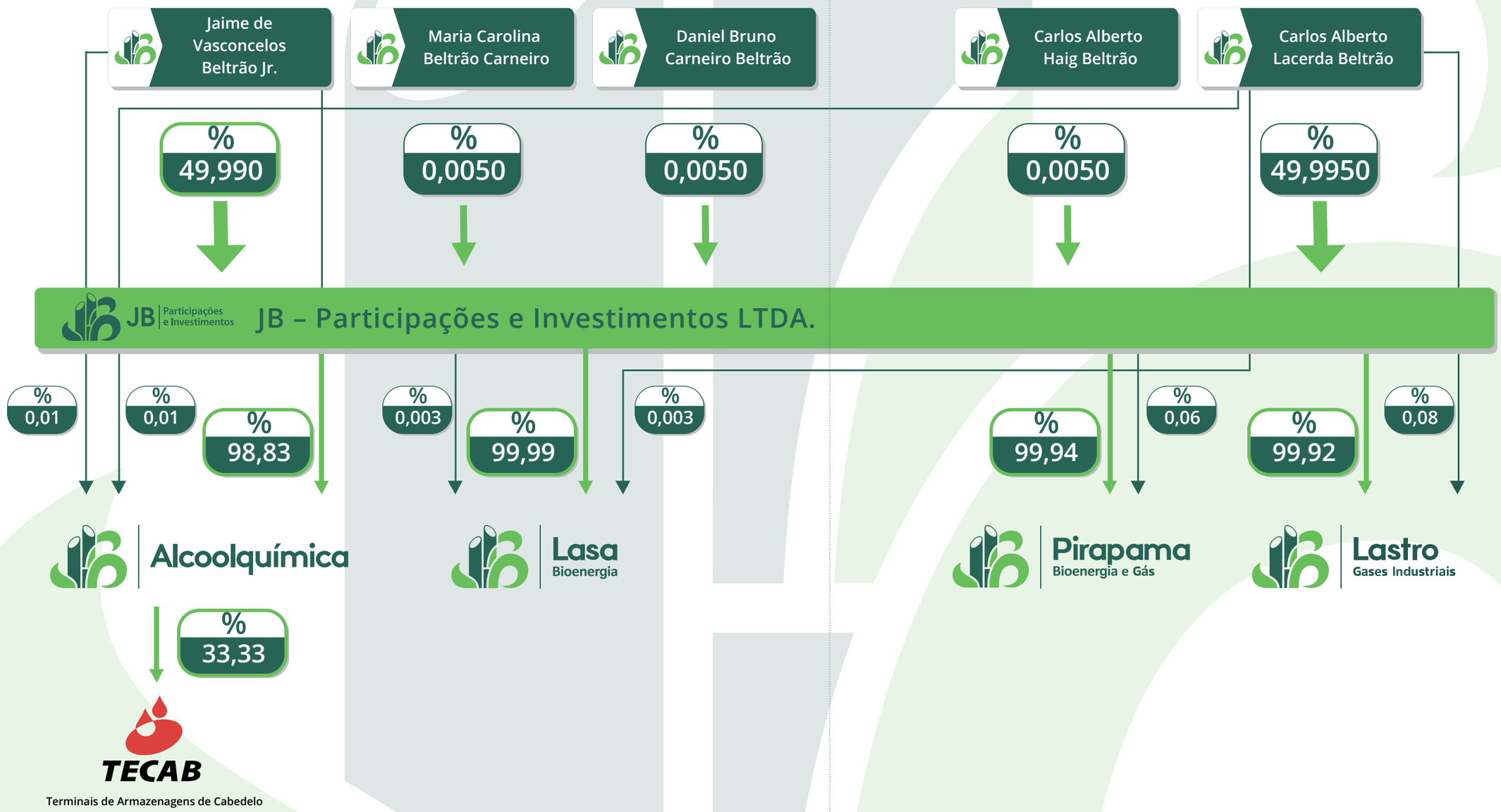
**5.327** colaboradores

**730** fornecedores de cana-de-açúcar

**8.822** fornecedores de bens e serviços

**R$ 633** milhões receita bruta

# Nova Estrutura Societária




Grupo JB

# 2. GOVERNANÇA, ÉTICA E INTEGRIDADE [GRI: 2-9; 3-3]

**Como um grupo empresarial familiar, reconhecemos que a governança corporativa e a transparência são fundamentais para o nosso sucesso. Em cada empresa do Grupo JB nomeamos uma diretoria responsável por estabelecer políticas e procedimentos que garantam o sucesso delas, bem como uma equipe administrativa encarregada da implementação dessas políticas e procedimentos. Tudo sempre observa os valores que foram transmitidos de geração em geração pelos sócios proprietários, com acompanhamento pelo Conselho de Administração da principal empresa do grupo, pelos comitês corporativos internos e pelas auditorias externas independentes.**

Os principais ativos permanecem sob titularidade dos membros da família fundadora. Tais ativos incluem propriedades fundiárias, que fornecem grande parte de nossas matérias-primas, bem como a gestão das unidades industriais, que fabricam nossos produtos. No Grupo JB, a Assembleia de Sócios, o Comitê Estratégico e as Diretorias Executivas são os principais pilares para a estrutura de governança.

Atualmente, nossa administração tem um formato decisório em que os dois principais sócios são a instância final, auxiliada pelos comitês, com suas lideranças executivas e os funcionários em instância propositiva. Assim, as responsabilidades são distribuídas, as informações são compartilhadas e as iniciativas são implementadas por meio de sistemas e processos devidamente estruturados.

Para a continuidade salutar das atividades empresariais, estamos comprometidos com padrões de governança corporativa e transparência. Acreditamos que nossos sócios, herdeiros, parceiros de negócios e investidores merecem uma imagem clara de como operamos. Assim, podemos tomar decisões assertivas sobre o futuro do Grupo JB.

A governança corporativa é uma parte crítica da proposta de valor para qualquer negócio. É importante assegurar que todas as partes interessadas estejam envolvidas no processo e que haja linhas claras de comunicação entre os vários níveis de liderança dentro da empresa, de dentro para fora e de fora para dentro.

## Conselho de Administração

O Conselho de Administração da principal empresa do Grupo JB, a Companhia Alcoolquímica Nacional, revisa regularmente seu próprio desempenho e o da administração da organização mediante reuniões frequentes, das quais participam consultores externos como membros nas áreas fim e meio, tais como energética, alimentar, contábil, societária e tributária. Além desse processo de revisão, o presidente do Conselho reúne-se regularmente com cada diretor, de forma individual, para discutir questões gerais relacionadas ao negócio e para fornecer feedbacks sobre o desempenho na função.

Quanto às demais empresas do Grupo JB, de igual forma, os membros da diretoria e gerência estão comprometidos em assegurar que nossas operações sejam conduzidas com integridade, transparência e imparcialidade. Os gestores têm feito progressos significativos no fortalecimento de seus processos de governança nos últimos anos.

## Comitês de governança

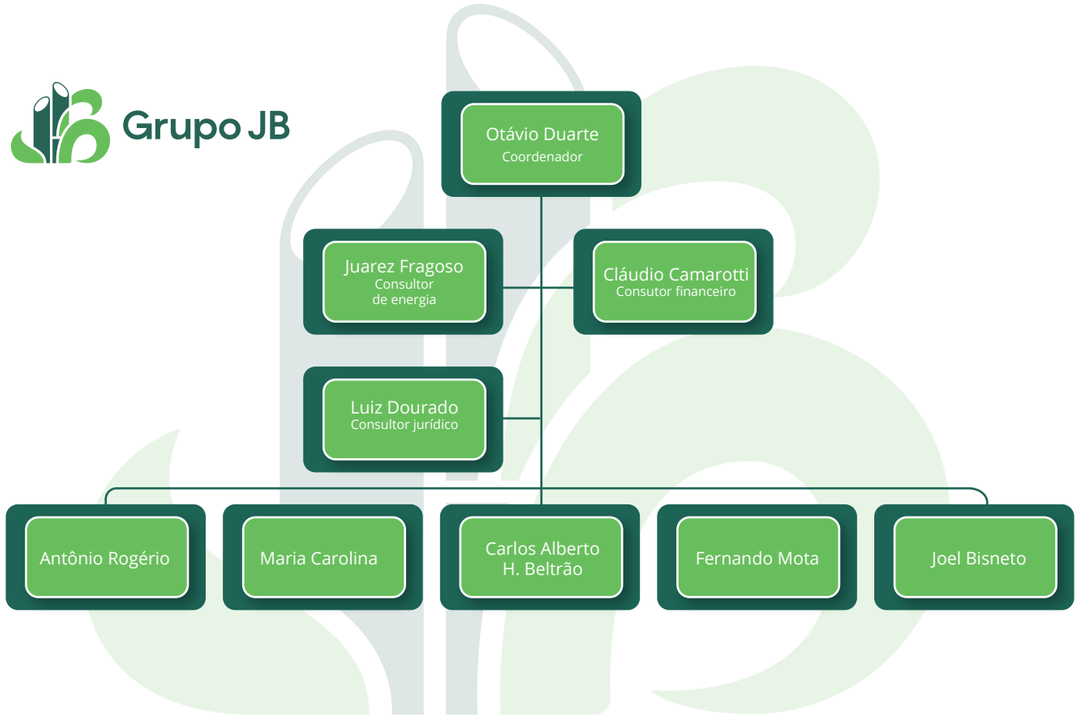
À frente da governança do Grupo JB está o Comitê Estratégico, o qual tem o apoio de outros diferentes comitês que são fundamentais na tomada de decisões no dia a dia da companhia.

## Comitê Estratégico [GRI: 2-10; 2-11; 2-12; 2-13; 2-14; 2-17; 2-18; 2-20]

Atualmente constitui-se como o mais alto órgão de governança do Grupo JB. Em suas deliberações, é assessorado pelos Comitês de Ética, de Sustentabilidade e de Marketing.

O Comitê Estratégico analisa e estuda o futuro das empresas para que haja adaptação imediata às condições mercadológicas, climáticas e tecnológicas, constantemente em mudança nesse ramo. Além disso, é responsável por assegurar que as metas de longo prazo da empresa sejam atingidas, além da deliberação final no processo de aprovação e atualização da declaração de valores, missão, estratégias, políticas e objetivos que levarão a empresa ao desenvolvimento sustentável.

Comitê Estratégico é formado por seis executivos da organização e três consultores externos, sendo o mais alto órgão da governança corporativa da organização. Seus membros são:



Composto por executivos das áreas-chave do Grupo JB, com mandato por prazo indeterminado, atua propondo e deliberando sobre estratégias e ações necessária para o progresso das empresas do grupo. Os membros desse Comitê estão sempre abertos a receber feedback de fontes internas e externas à organização, o que lhes permite ver como suas decisões impactam a todos dentro da empresa e fora dela.

A nomeação e a seleção dos membros é prerrogativa exclusiva dos acionistas majoritários da companhia. No entanto, no processo de escolha, são consultados os outros acionistas da empresa, assim como é considerado o posicionamento dos stakeholders relacionados com a competência do candidato a ser selecionado. Esse processo de nomeação leva em consideração fatores como diversidade, independência, competência e experiência nos setores de atuação do Grupo JB.

Sendo assim, cabe aos acionistas do Grupo JB a avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança, não havendo uma avaliação independente. Para isso, leva-se em conta a eficácia das medidas por ele propostas e deliberadas, refletidas no desempenho da empresa nos aspectos econômico, ambiental e social. Caso a avaliação do desempenho seja negativa, ela é discutida pelos acionistas, que poderão solicitar medidas que corrijam o desempenho insatisfatório, ou até mesmo promover, se for necessária, a substituição dos seus membros.

Entendemos que o mais alto órgão de governança, por ser deliberativo, não atua diretamente na implementação de suas decisões, cabendo essa tarefa aos Executivos do Grupo JB em observância às suas deliberações. Não obstante, é atribuição do presidente monitorar o cumprimento das políticas e estratégias adotadas, por meio da análise de relatórios das áreas executivas, avaliando resultados e sugerindo medidas que tenham reflexo sobre eventuais impactos na economia, no meio ambiente e nas pessoas.

Sendo assim, qualquer um dos seus membros do Comitê estratégico, pode atuar diretamente com os executivos do grupo para ajudar em eventuais processos que venham a melhorar o desempenho da companhia, visando seu desenvolvimento sustentável. Ao se analisar os resultados, é considerado primordial o atingimento de metas estabelecidas para cada área executiva. Porém, é importante avaliar também esses resultados pela percepção de stakeholders externos.

Cabe ao presidente do Comitê Estratégico a função de gerente da controladoria corporativa. Como tal, é responsável por garantir as boas práticas na contabilidade das empresas do Grupo JB. Assim, monitora e revisa a formação dos custos de produção dos nossos produtos. Por ter uma visão geral das atividades da organização, pode contribuir de forma abrangente na atuação do mais alto órgão de governança. Como o Comitê Estratégico atua de forma colegiada, as deliberações são sempre aprovadas pela maioria dos seus membros, o que mitiga a possibilidade de conflitos de interesses.

## Responsabilidades quanto à sustentabilidade

Por conta do segmento de atuação da companhia, o mais alto órgão de governança do Grupo JB delega tarefas relacionadas à gestão dos impactos econômicos, ambientais e sociais. Para tanto, atribui essa reponsabilidade aos executivos de cada disciplina. Não é atribuída tal responsabilidade somente e especificamente a um executivo.

O Comitê Estratégico faz o acompanhamento e a cobrança da gestão dos impactos da organização na economia, no meio ambiente e nas pessoas.



Esse processo de cobrança ocorre por e-mail ou por diálogos em reuniões ou videoconferências. A frequência e o prazo não seguem um padrão, pois dependem de cada caso especificamente. Não obstante, é de 30 dias é o prazo médio para a apresentação da evolução de temas relacionados à sustentabilidade ou de resultados de ações empreendidas nesta área.

O tema da sustentabilidade e a sua importância, dentro e fora do espaço de trabalho, ganha cada vez mais força. Por isso, o Grupo JB está focado e empenhado em divulgar suas preocupações nessa área, externando valores, missão, estratégias, políticas e objetivos relacionados ao desenvolvimento sustentável. A nossa atenção materializa-se de forma ainda mais concreta com a publicação deste nosso primeiro relatório de sustentabilidade.

### • Comitê de Ética

Concebido em 2022, o Comitê de Ética supervisiona a observância dos princípios morais acatados e disseminados pelo Grupo, encarregando-se de assegurar que todos os empregados e contratados respeitem os padrões éticos em seu dia a dia de trabalho, propagando o que constitui um comportamento adequado para todos que compõem o Grupo. O Comitê de Ética garante o cumprimento do código de conduta da empresa em todos os níveis, contando com canais públicos, sigilosos e anônimos de denúncia.

É formado por 6 executivos sêniores do Grupo, sendo dois dos seus membros do sexo feminino, tendo a responsabilidade de monitorar, responder e atender às mais diversas demandas encaminhadas por meio do Canal de Denúncia mantido pela empresa.

Seu escopo é amplo e vai desde coibir e corrigir situações de natureza comportamental dos executivos, colaboradores e prestadores de serviços, tais como assédios de diversas naturezas e corrupção, por exemplo, até demandas gerais, como solicitação de melhorias ou indicações de não conformidade em seus processos (todas reportadas pelo Canal de Denúncia). Os membros não têm mandato específico e, pela natureza de sua atuação, não terá divulgada a sua composição nesse relatório.

### • Comitê de Sustentabilidade

No Grupo JB, o Comitê de Sustentabilidade tem como missão o cumprimento dos dogmas de boas práticas ambientais, sociais e de governança no dia a dia da organização, além de assegurar que estamos constantemente melhorando nosso impacto ambiental e minimizando nossos níveis de emissão de carbono.

É formado por 10 executivos das mais diversas áreas da empresa, sem mandato definido, e também por 2 membros permanentes do sexo feminino. Os membros do Comitê de Sustentabilidade são:

### • Comitê de Marketing

Aliado ao departamento de RH, o Comitê de Marketing é formado por 8 pessoas, sendo três do sexo feminino: sete são executivos do Grupo e um é consultor externo. Tem como objetivo e missão fortificar e zelar pela imagem do Grupo no ambiente externo, divulgando as ações e conquistas do grupo através das mídias sociais. Tem um papel também muito importante no ambiente interno por meio do endomarketing, fazendo com que cada colaborador se sinta feliz e valorizado pela empresa em que trabalha.

# Comitês

## Sustentabilidade

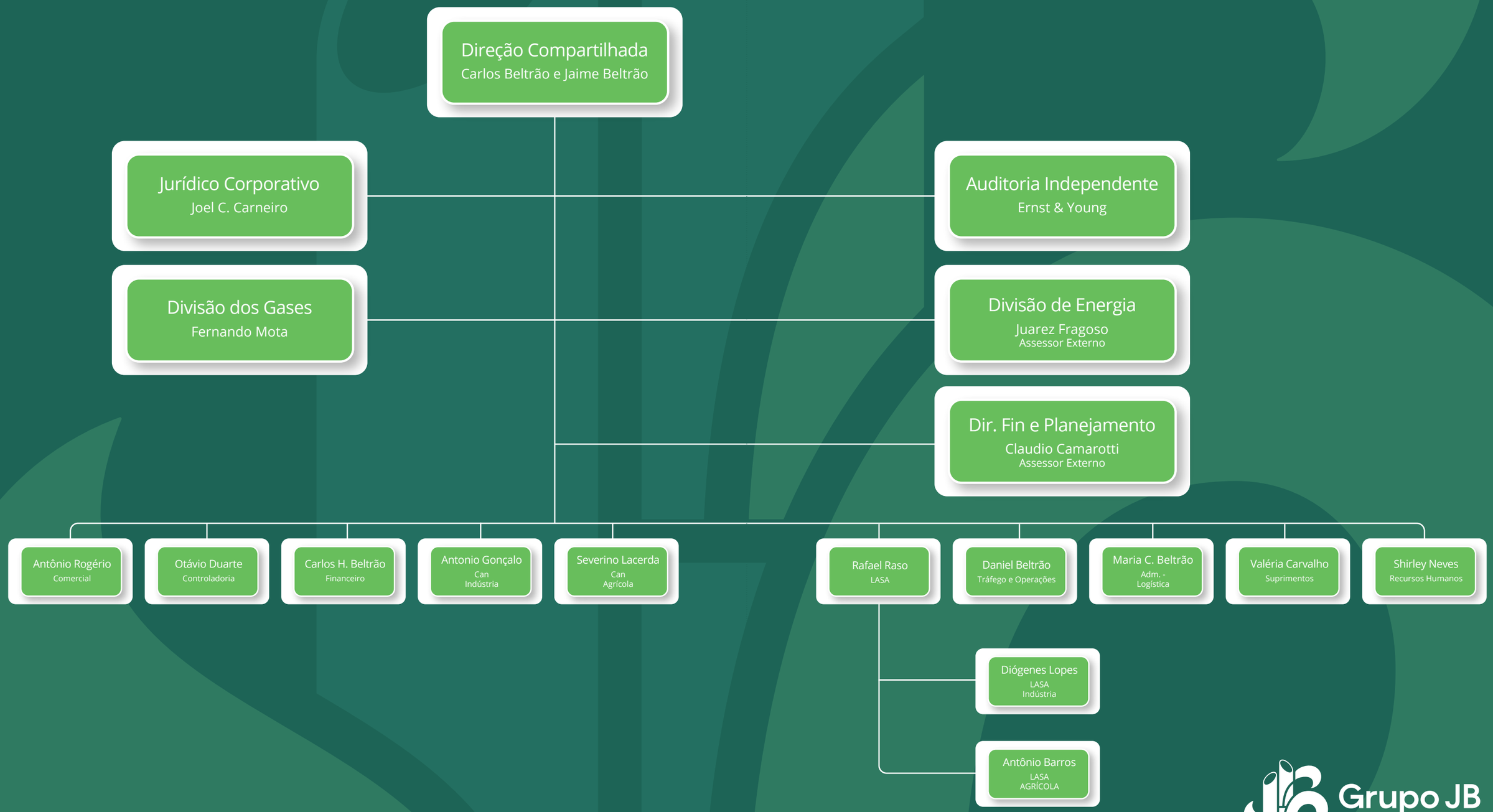
- Antônio Rogério – Gerente Comercial Corporativo
- Otávio Duarte – Gerente de controladoria
- Maria C. Beltrão – Gerente-executiva do grupo
- Joel Bisneto – Gerente jurídico corporativo
- Carlos A. H. Beltrão – Gerente Financeiro Corporativo
- Shirley Neves – Gerente de RH Corporativo
- Fernando Mota – Diretor-executivo da Divisão de Gases
- Antônio Gonçalo – Gerente Industrial Corporativo
- Rafael Raso – Superintendente da LASA

## Marketing

- Otávio Duarte – Gerente de Controladoria
- Jezua – Assessoria de marketing
- Antônio Rogério – Gerente Comercial Corporativo
- Carlos A. H. Beltrão – Gerente Financeiro Corporativo
- Shirley Neves – Gerente de RH Corporativo
- Fernando Mota – Diretor-executivo da Divisão de Gases
- Maria C. Beltrão – Gerente-executiva do grupo
- Rafael Raso – Superintendente da LASA

Grupo JB

# Estrutura organizacional




Grupo JB

## Políticas de remuneração [GRI: 2-19; 2-21]

A política salarial do Grupo JB está sustentada em tabela funcional categorizada por grupos de cargo – coordenação, administrativo e operacional, que contempla a evolução de salário de forma horizontal e vertical, considerando fatores tais quais experiência, conhecimentos, competências e desempenho como balizadores que definem e influenciam a remuneração do colaborador. A condição de valorização dos cargos é de caráter igualitário do ponto de vista de gênero. Isso significa que, para aqueles cargos de mesma configuração e requisitos (ocupados por homens e/ou mulheres), a razão matemática da remuneração é igual a 1 entre eles.

A prática salarial empregada no Grupo JB não está atrelada diretamente à base ou à variação do salário mínimo, mas sim aos pisos salariais acordados com os sindicatos das diferentes categorias profissionais, que não fazem distinção de gênero. Os reajustes anuais, por ocasião dos acordos coletivos, são negociados pelas empresas do grupo junto aos respectivos sindicatos profissionais e na data-base de cada categoria, sendo que o menor salário praticado pelo Grupo JB é sempre maior ou igual ao mínimo nacional fixado em Lei. Especificamente quanto ao mais alto órgão de governança do Grupo JB, os seus membros não são remunerados.

## Média de remuneração anual do Grupo JB no Nordeste e Sudeste

| Média da remuneração anual do grupo | Nordeste | | | Sudeste | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2021 | 2022 | Aumento% | 2021 | 2022 | Aumento% |
| Remuneração total anual para o individuo mais bem pago da organização | R$ 28.241,80 | R$31.814,09 | 12,6% | R$ 18.010,24 | R$ 19.371,61 | 7,6% |
| Remuneração total anual média de todos os empregados da organização | R$ 1.044,42 | R$ 1.322,67 | 27,6% | R$ 1.006,03 | R$ 1.417,37 | 40,9% |
| **Total** | **R$ 29.286,22** | **R$ 33.136,76** | **13,1%** | **R$ 19.016,27** | **R$ 20.788,98** | **9,3%** |

*Obs.: A tabela de proporção da remuneração traz uma média da remuneração dos colaboradores do grupo, seja ele o mais bem pago do grupo ou os demais colaboradores. Também mostra em % a média do aumento das folhas de pagamento entre os anos de 2021 e 2022.*

## Comunicação de preocupações cruciais [GRI: 2-16]

Todos os executivos das empresas do Grupo JB e seus stakeholders externos têm canal direto de comunicação com o Comitê Estratégico. Além disso, as preocupações cruciais relacionadas à companhia podem ser relatadas para os diferentes comitês, que também podem levar tais demandas ao Comitê Estratégico. Não tivemos, no ano de 2022, relatos de preocupações cruciais.

## Combate à corrupção [GRI: 2-15; 205-1, 205-2]

Devido à natureza das operações das empresas do grupo, estamos expostos a riscos inerentes à corrupção , em vista das relações praticadas com agentes públicos e privados. Tais riscos são considerados na nossa organização como de médio impacto, sendo tratados por meio de normativas internas, da reciclagem do nosso Código de Conduta e de treinamentos. Também o Comitê de Ética acompanha e monitora esse tema por meio do Canal de Denúncia, que é totalmente seguro e sigiloso. Qualquer pessoa pode acessá-lo e reportar uma queixa, uma situação de não conformidade ou sugestões. Todas são analisadas pelo Comitê de Ética, que faz recomendações à alta gestão de ações que devem ser tomadas em cada caso.

Pelo Canal de Denúncia, temos um rico instrumento para análise e avaliação de operações sujeitas aos riscos relacionados à corrupção e estamos prontos para receber quaisquer reportes e tomar as ações cabíveis. Esse Canal foi concebido em 2022 e implantado operacionalmente em 2023, não tendo até o momento reportes dessa natureza.

O Comitê de Ética e o Canal de Denúncias são instrumentos recém-criados que demonstram a preocupação e o compromisso da organização com esse tema. Entretanto, por serem instrumentos recentes, ainda não há informações suficientes para confeccionar nossa matriz de riscos, que deverá ser elaborada ao longo de 2023.

No Grupo JB, 100% dos nossos gestores e líderes em todas as empresas foram comunicados quanto a procedimentos e políticas de combate à corrupção. Isso porque todos os colaborados recebem o nosso Código de Conduta por ocasião de sua contratação, estando dessa forma cientes da nossa política de combate à corrupção, assim como os nossos fornecedores, parceiros de negócios e clientes, além dos demais stakeholders.

O grupo agora busca implementar um curso de capacitação para combate à corrupção, está sendo avaliada a possibilidade de implementá-lo durante o ano de 2024. Além de um procedimento estruturado dessas práticas, com a reformulação da nossa gerência de compras, iniciamos o processo de elaboração desse material, que após aprovado pelo Comitê Estratégico, endereçaremos aos nossos fornecedores e parceiros.

Com foco no combate à corrupção, o Código de Conduta é a ferramenta que utilizamos para a difusão de nossas políticas e práticas, e que devem ser integralmente observadas e cumpridas pelos nossos executivos e colaboradores. Esse documento pode der acessado por todos os stakeholders através do nosso website.

# 3. ESTRATÉGIA, POLÍTICAS E PRÁTICAS [GRI: 2-22]

**Em sintonia com a evolução da sociedade e do setor sucroenergético, o Grupo JB incorporou, em suas estratégias, políticas e práticas com uma forte preocupação ligada ao desenvolvimento sustentável e a condutas empresariais responsáveis.**

Nessa linha, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), firmados pela Organização da Nações Unidas (ONU) em 2015, nos oferecem instrumentos fundamentais na definição da forma como gerimos os nossos negócios.

O grupo também está alinhado com as práticas ESG (ambientais, sociais e de governança). Nossas unidades fabris detêm a Certificação da Produção Eficiente de Biocombustíveis, que autoriza a emissão e venda de créditos de descarbonização (CBIOs), de acordo com as normas estabelecidas pelo programa RenovaBio.

Estamos desenhando estratégias cada vez mais assertivas no sentido de integrar o conceito de sustentabilidade à cultura do Grupo JB. E isso já tem se tornado realidade. No dia a dia de nossas atividades de produção de cana-de açúcar, etanol, açúcar, energia elétrica e CO2, o crescimento sustentável é compromisso prioritário.

- Para isso, focamos em pilares como:
- Cadeia de suprimento responsável;
- Meio ambiente;
- Eficiência energética;
- Cuidados com colaboradores e comunidades, entre outros.

Nossa atenção prioritária a essas áreas sinaliza nosso desejo em atingir um crescimento econômico atrelado à geração de valor para o planeta, assim como para nossos colaboradores, clientes e pessoas da comunidade em que vivemos.



## Compromissos de política [GRI: 2-23]

Nossa empresa está comprometida de forma inarredável em cumprir rigorosamente as legislações municipal, estadual e federal, estando constantemente submetida à fiscalização e auditorias de órgãos e agências reguladoras.

A política da companhia está também enfatizada no nosso principal conjunto de normas comportamentais e que deve ser seguido por todos os nossos colaboradores: o Código de Conduta. É um guia de conduta lícita em todas as nossas relações com colegas de trabalho, parceiros de negócios, sindicatos, acionistas, clientes, mídia, fornecedores, concorrentes e agentes públicos.

Outras questões que constam de nosso Código de Conduta ou fazem parte inegociável de nossas práticas são o respeito para com os direitos humanos em todas as nossas esferas de atuação e a garantia de acesso ao trabalho, independentemente da opção religiosa, sexo, cor, doença ou deficiência, além de assegurarmos o direito ao acesso à saúde e a condições de trabalho dignas. Todos os nossos compromissos preveem a aplicação do princípio da precaução.

Também somos membros da SEDEX, uma plataforma global que agrega mais de 74 mil organizações empresariais, tendo como foco o desenvolvimento de empresas socialmente e ambientalmente sustentáveis. Suas ideias e ferramentas nos proporcionam uma completa visibilidade da nossa área de negócio, dos fornecedores e da sustentabilidade social e ambiental da cadeia de suprimentos.

Regularmente somos auditados pela SMETA – um procedimento de auditoria que consiste na compilação de boas práticas na técnica de auditoria ética. A auditagem feita por empresas autorizadas pela SMETA nos ajuda a compreender os padrões de trabalho, saúde, segurança, performance ambiental e ética nas operações das empresas do grupo.

No momento, o Grupo JB não assumiu acordos com metas intergovernamentais reconhecidas internacionalmente, mas estabeleceu como meta, já para 2023, o atendimento de parâmetros dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

A companhia ainda não possui programas especiais focados em grupos em situação de risco ou grupos vulneráveis. Porém, temos como meta a inclusão e contratação de mais pessoas com deficiência física no nosso quadro de colaboradores em 2023.

Todas as nossas políticas, estratégias e práticas abrangem todas as operações realizadas em nossas empresas e são aprovadas pelo mais alto órgão de gestão do grupo e podem ser conferidas em nosso website: www.grupojb.com.br.

## Incorporação de compromissos de política [GRI: 2-24]

O nosso principal instrumento de incorporação de compromissos de política é a difusão das nossas políticas de forma vertical e horizontal na nossa organização, sempre observando as melhores práticas para a preservação do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável nas nossas operações.

Isso inclui o preparo da terra, o plantio da cana-de-açúcar, a colheita e processamento da matéria-prima nas nossas unidades produtoras, a práticas de produção de etanol, energia elétrica, CO2, açúcar e aguardente. Tais políticas também são incorporadas nas relações com nossos empregados, por meio de práticas e políticas justas nas relações de trabalho, o que inclui nossa filosofia focada em promover a saúde e o bem-estar dos nossos colaboradores.

Na relação com nossos fornecedores e na comercialização dos nossos produtos, a conduta que adotamos é sempre pautada pela ética, observando a confidencialidade das informações e a licitude das nossas práticas, visando coibir conflitos de interesse e desvios de conduta.

Cada executivo da nossa empresa é responsável por assegurar que as nossas políticas estão sendo postas em prática de forma efetiva e eficaz. São incentivados a promover reuniões com seus subordinados para enfatizar o cumprimento delas e, se necessário, solicitar treinamento ou palestras sobre temas específicos.

## Reparação de impactos negativos [GRI: 2-25; 2-26]

O Grupo JB entende a importância e compromete-se a estar permanentemente atento a eventuais impactos negativos provocados pelas suas atividades. Tais impactos podem ser identificados e reparados por meio de sistemas de monitoramento, por exemplo, da qualidade da água e efluentes e da ocorrência de incêndios criminosos em seus canaviais, sempre atuando para reparar o problema e mitigar os seus efeitos.

Nas relações com seus colaboradores e stakeholders, temos o Canal de Denúncia, o qual propicia, de forma sigilosa, o reporte de quaisquer problemas ou impactos negativos de ações causadas pela organização ou para os quais ela tenha contribuído. Dessa forma, podemos acionar a área competente para estudar e implementar a melhor forma de reparação desses impactos negativos.

Por meio do Canal de Denúncia, qualquer pessoa pode relatar desde comportamentos inadequados por parte de algum colaborador da empresa, não conformidades em operações ou sugestões para melhoria das mesmas, entre outras demandas. O Comitê de Ética analisa todos os reportes e retorna com uma solução dentro do prazo padrão de 30 dias. Os reportes são analisados pelo Comitê, que encaminha o assunto ao gestor responsável pela área relacionada à denúncia (ou sugestão) para averiguação e encaminhamento de soluções.

A propósito, todos os stakeholders podem utilizar o mecanismo do Canal de Denúncia para encaminhar suas queixas, bem como podem sugerir melhorias para o aperfeiçoamento do próprio sistema de recebimento de denúncias e sugestões. Assim, podemos sempre revisar e melhorar a operação. A avaliação da eficácia ocorre mediante as manifestações, sempre livres, dos stakeholders pelo próprio Canal de Denúncia, sobre a satisfação dos mesmos com o encaminhamento e as soluções obtidas a partir do sistema de queixas.

Com relação ao foco em aconselhamento sobre a implementação de políticas e práticas empresariais responsáveis, bem como na apresentação de preocupações, no Grupo JB não há um instrumento único. Todo gestor é incentivado a disseminar a cultura da empresa de boas práticas para uma conduta adequada em todos os níveis. Por sua vez, os altos executivos e os membros dos comitês incentivam e estão sempre disponíveis para que os colaboradores busquem auxílio para implementação dessas práticas.

## Negociação coletiva [GRI: 2-30]

Todos os colaboradores do Grupo JB são assistidos e cobertos por acordos e convenções de negociação coletiva de sindicatos que atuam na região do município-sede de cada empresa da companhia (região da Mata Sul de Pernambuco e Norte do Espirito Santo).



A liberdade sindical é difundida pelas empresas do Grupo JB desde o treinamento de integração e a assinatura do contrato de trabalho, no ato da admissão. Nessa ocasião, o novo colaborador decide se autoriza ou não o desconto da mensalidade do respectivo sindicato, conforme a legislação vigente. Independentemente de sua contribuição ou não, o colaborador goza das conquistas de toda e qualquer negociação realizada pelo sindicato que representa a categoria naquela região.

Vale observar que, no ano de 2022, foi registrado um aumento de cerca de 4,4% de filiação de sócios ao sindicato que representa a categoria, com maior percentual de aumento na região Nordeste.

De acordo com as convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), todo empregado tem o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva. Em consonância com essa convenção, as empresas do Grupo JB orientam e treinam seus colaboradores sobre o tema, deixando claro que é deles a opção de se associar ou não às categorias profissionais a que pertencem, não admitindo qualquer tipo de retaliação por parte das lideranças para com os funcionários que decidam se associar. Como mencionado, 100% dos empregados estão cobertos por acordos de negociação coletiva, o que correspondeu a 5.248 funcionários no período coberto por este relatório.

Não temos qualquer registro de impactos negativos nas relações de negócio concernentes ao tema. O Grupo JB preza por desenvolver com os sindicatos profissionais das diferentes categorias uma convivência harmoniosa.

As negociações coletivas com os stakeholders de classe são sempre encaminhadas pelo Sindaçúcar no estado de Pernambuco. Porém, durante o processo, a alta gestão do Grupo participa junto com os representantes de outras empresas, também associadas ao Sindaçúcar, da análise das propostas em discussão.

### Número de Acordos Coletivos e Convenções Negociadas por Empresa

| | 2021 | | | | 2022 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Instrumento Coletivo Negociado | LASA | CAN | Gás CARBO | Total | LASA | CAN | Gás CARBO | Total |
| Acordo Coletivo | 2 | 2 | 0 | 4 | 4 | 2 | 0 | 6 |
| Aditivo Acordo Coletivo | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Conveção Coletiva | 0 | 3 | 2 | 5 | 0 | 3 | 2 | 5 |
| **Total** | **3** | **5** | **2** | **10** | **4** | **5** | **2** | **11** |

*Obs.: 100% dos colaboradores empregados são cobertos por acordos e convenções de negociação coletiva, conduzidos por sindicados da região do município-sede de cada empresa do Grupo JB (Mata Sul de Pernambuco e Norte do Espirito Santo). [GRI: 102-4]*

# 4. RASTREABILIDADE, QUALIDADE E SEGURANÇA DO PRODUTO [GRI: 2-9; 3-3]

**Nossa expertise, basicamente, é produzir açúcar, etanol, aguardente, dióxido de carbono e energia elétrica. O Grupo JB tem capacidade instalada para processar 2,1 milhões de toneladas de cana-de-açúcar por safra, produzindo cerca de 90 milhões de litros de etanol, 45 milhões de litros de aguardente, 1,6 milhão de sacas de açúcar, 36,4 mil toneladas de dióxido de carbono (CO2) e 100 MW/h de energia elétrica.**

Em suas unidades fabris, a companhia possui armazéns e tanques com capacidade de armazenagem para 1 milhão de sacas de açúcar, 45 milhões de litros de etanol e aguardente, além de 4,3 mil toneladas de dióxido de carbono (CO2).

A localização geográfica das empresas do grupo permite o atendimento dos mercados de açúcar, álcoois, CO2 e energia elétrica  em praticamente todas as regiões do Brasil, sendo sua presença mais significativa no Nordeste e Sudeste do país.

Majoritariamente, o Grupo JB vende seus produtos à sua carteira de clientes do mercado doméstico, embora também exporte parte do que produz. A companhia se destaca no embarque do açúcar VHP e o açúcar demerara para os Estados Unidos e países da Europa e da África. Quanto aos diferentes álcoois que fabrica, a companhia se notabiliza na exportação de álcool neutro (padrão alimentício) para os mercados caribenho e africano. Portanto, realizamos operações que não abrangem apenas o território brasileiro.

Além da produção de açúcar, etanol, aguardente e energia, o Grupo JB possui uma área de negócios dedicada exclusivamente à produção e comercialização do CO2 Puro Grau Alimentício. Partindo de um subproduto da produção de álcool e aguardente, que antes era lançado na atmosfera, duas empresas do Grupo JB – Pirapama Bioenergia e Gás Ltda. e Lastro Gases Industriais Exportação e Importação S/A – produzem o CO2 Puro Grau Alimentício, com a marca Carbo Gás.

O CO2 Carbo Gás é produzido, comercializado e distribuído no estado líquido, atendendo aos padrões internacionais de qualidade exigidos por grandes fabricantes de refrigerantes, cervejas, água mineral, etc. Mas o CO2 Carbo Gás é também comercializado para outras funções, tais como correção do pH em tratamento de efluentes ou em processos produtivos, utilização em extintores de incêndio e em mais de uma centena de outras aplicações. No estado sólido, o CO2 Carbo Gás é comercializado como "gelo seco" e tem variadas utilidades: congelamento de alimentos; limpeza de peças; congelamento de plasma e de órgãos para doação; entre outras.

Somados a capacidade de produção, a capacidade de estocagem, a frota para a distribuição e o número de clientes contratados, a Carbo Gás é uma das maiores marcas de CO2 puro do Brasil.

O Grupo JB tem grande importância econômica direta e indiretamente nas regiões onde atua. Essa influência tem impactos positivos não só na economia, por meio da geração de empregos diretos e indiretos na sua cadeia de produção e suprimentos, mas também no meio ambiente e na população dos municípios ao seu entorno.

A empresa atua para preservar sua capacidade de gerar riquezas sem produzir, com isso, impactos negativos no meio ambiente e nas pessoas. Na sua governança, busca sempre políticas de suprimentos que assegurem a prática da livre e leal concorrência

## Gasto com fornecedores

entre seus fornecedores, além de veementemente explicitar o seu compromisso em atuar no combate à corrupção.

Por isso, o Grupo JB não está envolvido com impactos negativos oriundos de suas relações de negócios, bem como no cultivo e na produção de cana-de-açúcar, açúcares, etanóis, aguardente, CO2 e energia elétrica.

Isso inclusive é resultado do estabelecimento do Código de Conduta, assim como pela ação dos Comitês Estratégico e de Ética, que buscam implementar e garantir a observâncias de nossas políticas ou compromissos com os temas materiais. Além disso, estamos em processo para implantação de sistema de monitoramento da eficácia das medidas tomadas, o qual deverá estar totalmente implantado no ano de 2024.

Temos no Canal de Denúncia o principal instrumento de prevenção a impactos das nossas práticas de compras. Além disso, estamos em processo de elaboração de plano com as medidas a serem adotadas quando na abordagem e na reparação dos impactos, tanto positivos quanto negativos.

Todas as empresas do Grupo JB, com a exceção das operações de compra de materiais da Lastro (Carbo Gás) em Pernambuco e no Espírito Santo, possuem mais da metade de seus gastos em materiais e serviços concentrados em fornecedores locais. Os gráficos abaixo revelam os números e as estatísticas de cada empresa:

Dessa forma, o Grupo JB compromete-se com o desenvolvimento e o fomento da economia local de cada área na qual realiza suas atividades operacionais, possibilitando o enriquecimento das regiões e buscando causar um impacto positivo na vida das comunidades locais.

## Qualidade e segurança do produto [GRI: 3-3; 416-1]

O Grupo JB implementou, de forma gradual, um sistema de gestão integrado, envolvendo os processos de qualidade, meio ambiente e segurança do alimento. Esse processo é fruto de uma diretriz estratégica da companhia, recebendo total comprometimento da Alta Direção.

O nosso sistema de gestão de segurança de alimentos é baseado na técnica de Análise de Perigos e Pontos Críticos de Controle (APPCC), a qual possibilita detectar todos os perigos físicos, químicos e biológicos para 100% dos produtos da organização: açúcar (VHP, demerara e cristal), etanol neutro (hidratado e anidro), destilado alcoólico e aguardente. Quaisquer problemas são identificados/controlados em todas as etapas do processo e ao longo de suas cadeias produtivas.

Por meio do sistema APPCC, todos os potenciais perigos biológicos, físicos e químicos são evidenciados ao longo do processo, com inspeção em matéria-prima, insumos, materiais em processos, utilidades e equipamentos. Posteriormente, são definidas e implementadas medidas de controle para eliminação e/ou redução destes perigos a patamares aceitáveis.

Cada perigo tem seu nível de risco determinado, levando em consideração a probabilidade de ocorrência associada à severidade do dano ao consumidor. Essas medidas de controle, isoladas ou combinadas com outras, são aplicadas para garantir uma ação efetiva frente aos riscos. Essa intervenção é gerenciada por meio de um Plano de Controle de Perigos (PPRO e PCC).

Na unidade de Pernambuco possuímos a certificação FSSC22000 para 100% dos produtos – um certificado de padrão internacional, que atesta as nossas boas práticas na gestão, operação e comercialização de produtos. A unidade do Espírito Santo prepara-se para solicitar essa certificação para os tipos de álcoois fabricados.

No âmbito da produção de CO2 pela Lastro e pela Pirapama, a adoção de um sistema de gestão integrado envolvendo os processos de qualidade, meio ambiente e segurança do alimento passou a ser implementado de forma gradual.

Em linha com nossos propósitos, incentivamos a participação de nossos colaboradores para o cumprimento de medidas de controles voltadas aos sistemas de gestão de qualidade, meio ambiente e de segurança do alimento.

## Certificações conquistadas por nossos produtos e pela Unidade CAN

| Produtos | Certificação | Finalidade |
|---|---|---|
| Etanol Neutro Hidratado | FSSC 22000 | Certificação reconhecida pela Global Food Safety Initiative (GFSI), que assegura a adoção das melhores práticas para o Sistema de Segurança de Alimentos, atestando a qualidade dos planos de segurança de alimentos para todos os produtos, com avaliação de probabilidade e severidade dos potenciais riscos químicos, físicos e microbiológicos para as matérias-primas, os insumos e as etapas de processo. |
| | Kosher | Certificação judaica, que assegura o atendimento às leis do Judaísmo para o consumo de alimentos. |
| | CARB | Certificação do California Air Resources Board para exportação de etanol para o estado da Califórnia (EUA). |
| | EPA | Agência de Proteção Ambiental dos Estados Unidos certifica visando a exportação de etanol para os EUA. |
| | Campari | Homologação de Cliente. |
| Aguardente | FSSC 22000 | Certificação reconhecida pela Global Food Safety Initiative (GFSI), que assegura a adoção das melhores práticas para o Sistema de Segurança de Alimentos, atestando a qualidade dos planos de segurança de alimentos para todos os produtos, com avaliação de probabilidade e severidade dos potenciais riscos químicos, físicos e microbiológicos para as matérias-primas, os insumos e as etapas de processo. |
| | Kosher | Certificação judaica, que assegura o atendimento às leis do Judaísmo para o consumo de alimentos. |
| Etanol Neutro Anidro | FSSC 22000 | Certificação reconhecida pela Global Food Safety Initiative (GFSI), que assegura a adoção das melhores práticas para o Sistema de Segurança de Alimentos, atestando a qualidade dos planos de segurança de alimentos para todos os produtos, com avaliação de probabilidade e severidade dos potenciais riscos químicos, físicos e microbiológicos para as matérias-primas, os insumos e as etapas de processo. |
| | EPA | Agência de Proteção Ambiental dos Estados Unidos certifica visando a exportação de etanol para os EUA. |
| | CARB | Certificação do California Air Resources Board para exportação de etanol para o estado da Califórnia (EUA). |
| Destilado Alcoólico | FSSC 22000 | Certificação reconhecida pela Global Food Safety Initiative (GFSI), que assegura a adoção das melhores práticas para o Sistema de Segurança de Alimentos, atestando a qualidade dos planos de segurança de alimentos para todos os produtos, com avaliação de probabilidade e severidade dos potenciais riscos químicos, físicos e microbiológicos para as matérias-primas, os insumos e as etapas de processo. |
| | EPA | Agência de Proteção Ambiental dos Estados Unidos certifica visando a exportação de etanol para os EUA. |
| | Campari | Homologação de Cliente. |



| Produtos | Certificação | Finalidade |
|---|---|---|
| Etanol Carburante | RenovaBio | Política de Estado que reconhece o papel estratégico de todos os biocombustíveis (etanol, biodiesel, biometano, bioquerosene, segunda geração, entre outros) na matriz energética brasileira no que se refere à contribuição para a segurança energética, a previsibilidade do mercado e a mitigação de emissões dos gases causadores do efeito estufa no setor de combustíveis. |
| Açúcar (VHP) | FSSC 22000 | Certificação reconhecida pela Global Food Safety Initiative (GFSI), que assegura a adoção das melhores práticas para o Sistema de Segurança de Alimentos, atestando a qualidade dos planos de segurança de alimentos para todos os produtos, com avaliação de probabilidade e severidade dos potenciais riscos químicos, físicos e microbiológicos para as matérias-primas, os insumos e as etapas de processo. |
| | Kosher | Certificação judaica, que assegura o atendimento às leis do Judaísmo para o consumo de alimentos. |
| Açúcar (Demerara) | FSSC 22000 | Certificação reconhecida pela Global Food Safety Initiative (GFSI), que assegura a adoção das melhores práticas para o Sistema de Segurança de Alimentos, atestando a qualidade dos planos de segurança de alimentos para todos os produtos, com avaliação de probabilidade e severidade dos potenciais riscos químicos, físicos e microbiológicos para as matérias-primas, os insumos e as etapas de processo. |
| | Kosher | Certificação judaica, que assegura o atendimento às leis do Judaísmo para o consumo de alimentos. |
| Açúcar (Cristal) | FSSC 22000 | Certificação reconhecida pela Global Food Safety Initiative (GFSI), que assegura a adoção das melhores práticas para o Sistema de Segurança de Alimentos, atestando a qualidade dos planos de segurança de alimentos para todos os produtos, com avaliação de probabilidade e severidade dos potenciais riscos químicos, físicos e microbiológicos para as matérias-primas, os insumos e as etapas de processo. |
| Companhia Alcoolquímica Nacional | Kosher | Certificação judaica, que assegura o atendimento às leis do Judaísmo para o consumo de alimentos. |
| | ProTerra | O Padrão ProTerra é reconhecido internacionalmente como referência em sustentabilidade ambiental e responsabilidade social. É aplicado a qualquer commodity não-transgênica e é alinhado aos critérios de Basileia. Visa atender à crescente demanda por produtos sustentáveis ao longo da cadeia agroalimentar. |
| | | A unidade teve auditada a sua área própria de fornecimento de cana e seus produtores independentes para avaliação da conformidade conforme o Padrão ProTerra V3.0, como parte do programa de auditorias de ética e sustentabilidade do ASR Group. |

## Rastreabilidade dos produtos

Preocupado com a rastreabilidade de nossos produtos, o Grupo JB implantou um programa que abrange todos os seus produtos ao longo de todo processo de produção: se inicia no plantio da matéria-prima, e vai até o cliente final, para o qual a companhia emite a nota fiscal. Ao longo dessa jornada também estão incluídas etapas como fabricação, armazenamento, expedição e fornecimento de insumos, equipamentos e serviços.

Visando atender aos padrões/normas internacionais certificadas, todos os nossos fornecedores de insumos, equipamentos e serviços são avaliados quanto aos aspectos de qualidade/segurança do alimento. Porém, está em planejamento a ampliação das avaliações de forma a incluir temas socioambientais. Auditorias de fornecedores in loco também fazem parte desse projeto de melhoria.

100% dos produtos fabricados e comercializados pela nossa unidade de Pernambuco, a Companhia Alcoolquímica Nacional, são certificados por padrões e normas reconhecidas internacionalmente. Além disso, é nossa meta também certificar os produtos de nossa outra unidade fabril, localizada no Espírito Santo. Ademais, é relevante destacar que não inserimos informações de rotulação em nossos produtos, uma vez que não vendemos diretamente para o consumidor final.

## Saúde do solo [GRI: 3-3]

A cana-de-açúcar é a matéria-prima que utilizamos para fabricar os nossos produtos. Um dos fatores primordiais para garantir um bom sistema produtivo é utilizar de boas práticas no manejo do solo das lavouras que cultivamos, bem como estimular que tais iniciativas também sejam adotadas por nossos fornecedores de cana.

Além disso, cuidar da saúde do solo também é fundamental para implementarmos um modelo de produção sustentável. Por isso, priorizamos o mínimo de revolvimento do solo e o uso de práticas com menor emissão de CO2, o que permite economizar no consumo de combustíveis fósseis e na preservação de matéria orgânica.

O nosso canavial possui um preparo de solo com mínima intervenção, evitando processos erosivos e preservando a matéria orgânica e a microbiota, além de aumentar sua capacidade de armazenamento e infiltração de água.

Ademais, atento à manutenção da biodiversidade em nossas propriedades, o Grupo JB está realizando estudos para a execução da regularização ambiental de áreas rurais.

As Áreas de Preservação Permanente (APP) e de Reserva Legal (RL) estão demarcadas e 100% das propriedades rurais foram incluídas no Cadastro Ambiental Rural (CAR). Também foram implementadas ações para recompor e conservar matas ciliares, proteger nascentes e mananciais, reduzir riscos de assoreamento e preservar espécies nativas da fauna e da flora.

A erosão hídrica é causada por fatores naturais, como chuva e vento, e ainda pela suscetibilidade do próprio solo. No entorno da nossa unidade CAN, em Pernambuco, os solos são pouco suscetíveis a processos erosivos. Especificamente nas áreas de menor declividade, a suscetibilidade à erosão é amenizada com o manejo adequado do solo. Para proteger o solo, de modo geral, são realizadas práticas como aplicação da própria palha da cana-de-açúcar para a cobertura dos talhões.

Por fim, ainda com relação à saúde do solo, nos últimos 5 anos reflorestamos uma área total de 5 ha, com o plantio de aproximadamente 37.500 mudas de vegetação nativa da mata atlântica. Nossa meta é dobrar essa área reflorestada nos próximos dois anos.

## Relatórios sobre a utilização de defensivos [GRI: 3-3]

Na área agrícola da companhia, promovemos o Manejo Integrado de Pragas (MIP), com plantio de variedades resistentes a doenças. Também empregamos, de modo racional, o uso de defensivos agrícolas, como herbicidas, inseticidas, fungicidas, nematicidas e maturadores. Todos os produtos que aplicamos na lavoura são registrados no Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento e não integram a lista dos Poluentes Orgânicos Persistentes (POPs). Também não possuem as classificações Ia (extremamente perigoso) e Ib (altamente perigoso), conforme lista da Organização Mundial da Saúde (OMS).

Os defensivos agrícolas que utilizamos são preferencialmente de classes toxicológicas menos tóxicas, evitando-se ativamente o uso de produtos de classes toxicológicas mais tóxicas, o que minimiza o impacto no solo e em recursos hídricos.

# 5. INOVAÇÃO E TECNOLOGIA [GRI: 3-3]

**As empresas do Grupo JB têm constantemente investido em tecnologias para convergir com os novos cenários e tendências de mercado.**

**Buscamos conexões com diversos segmentos de mercado e estimulamos os colaboradores, de modo que o conhecimento circule dentro da organização. Fomentamos a cultura da inovação, buscando impactar positivamente nossas diferentes áreas, possibilitando, por exemplo, ganho de produtividade agrícola, redução de custos e geração de conhecimento.**

## Economia circular

Estamos comprometidos com a adoção de práticas agrícolas sustentáveis e fazemos o uso integral de nossa matéria-prima, garantindo o seu total aproveitamento.

Nos nossos processos de melhoria contínua, adotamos a economia circular como referência de nossas ações, transformando resíduos industriais em fertilizantes orgânicos e em energia elétrica renovável, desenvolvendo assim um modelo de indústria positiva.

Confira, a seguir, alguns outros importantes planos ou avanços tecnológicos e de inovação das empresas do Grupo JB.

### • Fertilização com vinhaça

Esse subproduto da indústria é empregado na adubação da cana-de-açúcar como uma importante fonte de potássio. Por isso, em boa parte do nosso plantio da lavoura empregamos a vinhaça em substituição de fertilizantes minerais potássicos, reduzindo custos com a compra do insumo e emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE).

Nosso objetivo é fazer uma aplicação localizada da vinhaça com a adoção de práticas de agricultura de precisão nas operações de tratos culturais, permitindo maior controle de vazão e qualidade na operação.

### • Adubação orgânica

Utilizamos torta de filtro, cinzas e fuligem como fontes de nitrogênio, fósforo, potássio e micronutrientes para a nutrição da cana-de-açúcar, reduzindo ainda a necessidade de aquisição de nutrientes minerais, além de estimular a microbiologia do solo, com impacto positivo significativo na produtividade da cultura, bem como reduzindo as emissões de GEE pelo não uso de fertilizantes nitrogenados.

### • Proteção contra pragas, doenças e ervas daninhas

Adotamos o controle biológico para controlar pragas e doenças que atingem nossos talhões. Para o manejo de pragas, a organização conta com um técnico, devidamente capacitado no Curso de Defensivos Agrícolas, responsável por cada área da fazenda, objetivando realizar o levantamento da incidência de pragas existentes em cada local e, com isso, definir de forma mais assertiva o tipo e a quantidade de defensivo a ser utilizado. Além disso, apenas usamos defensivos com registro de baixo impacto ambiental.

### • Agricultura de precisão

Estamos trabalhando a sistematização e a padronização de nossas operações, para a adoção plena da agricultura de precisão a fim de minimizar o pisoteio na lavoura e as perdas de indicadores de desempenho.

### • Produção de etanol neutro, aguardente e destilado alcoólico de graus alimentícios

Somos pioneiros na obtenção da certificação da cadeia produtiva em grau alimentício no Brasil, fato que atesta o cumprimento de todas as normas e legislações vigentes de modo rigoroso.

Ainda no contexto de inovação tecnológica, quanto à qualidade intrínseca de nossos produtos, possu-

ímos a capacidade de atendimento pleno de todas as especificações sensoriais e físico-químicas. Usamos o sistema de destilação a vácuo, que melhora a eficiência de separação dos componentes voláteis, apura a qualidade da fração destilada, diminui os custos operacionais com expressiva redução no consumo de vapor e de energia, ao mesmo tempo em que aumenta a recuperação do produto, evitando reações indesejáveis e a degradação térmica.

## • Produção de energia renovável

Operamos caldeiras de alta pressão e temperatura, que nos permitem reduzir o consumo específico de vapor para a ordem de 6,0 t vapor/MWh. Isso nos torna referencial de benchmarking quando comparados aos valores médios do setor: de 13 a 15 t vapor/MWh.

## • Prospecção de novas tecnologias

Tal qual antecipado, temos investido em tecnologias para acompanhar os novos cenários e tendências de mercado.

Buscando compatibilizar a prospecção de tecnologias e de inovação com a sustentabilidade, possuímos metas integradas na cadeia circular de nossos negócios voltados a práticas sustentáveis. Exemplo é a homologação e seleção de novos fornecedores com base em critérios socioambientais, além de incentivar as melhores práticas de fornecimento responsável na cadeia de suprimentos.

## • Descrição do processo de purificação

A produção de etanol gera gás carbônico como subproduto pela seguinte reação: $C_6H_{12}O_6$ + leveduras > $2C_2H_5OH + 2\ CO_2$. A fermentação é um processo contínuo. Porém, o gás carbônico é coletado de maneira contínua durante esse processo. A taxa de gás carbônico produzida varia durante a fermentação: inicialmente, a produção de $CO_2$ é baixa; com o crescimento da atividade das leveduras, a taxa de produção de gás também cresce.

Essa é uma parte do processo de um produto novo na companhia, mas de grande potencial: o $CO_2$. E trabalhamos sempre em sintonia com nossos colaboradores e universidades no intuito de aprimorar o processo de produção. Atingir melhorias em diferentes pontos da rota de fabricação pode resultar em grandes ganhos.

## • Inovação em recursos humanos

O Grupo JB, buscando a melhoria contínua, a modernização e a otimização de processos e em sintonia com acordos e convenções coletivas, implantou um sistema de registro de ponto rural por meio de reconhecimento facial, tanto na unidade de Pernambuco, como na do Espírito Santo. É uma maneira segura de fazer o registro, moderna e prática para registrar a jornada e a produção de cada empregado.

As vantagens e ganhos operacionais proporcionados com a implantação desse sistema foram a agilidade na tomada de decisão, a integração entre os módulos, além da agilidade na coleta de informações de frequência e produtividade dos colaboradores.

Além disso, foi lançado o "Portal do colaborador – a informação na palma da mão". Com o objetivo de possibilitar maior agilidade e praticidade para nossos funcionários, também pensando na sustentabilidade e redução do consumo de recursos naturais, o Grupo JB disponibilizou um aplicativo que permite o colaborador acompanhar de maneira prática e segura o seu holerite de pagamento, informe de rendimento anual e cartão de ponto.

# 6.DESEMPENHO ECONÔMICO

[GRI: 201-1; 201-2; 203-1; 203-2]

**O Grupo JB entende que a melhoria nos indicadores socioambientais e de governança da empresa possibilita a agregação de valor para a companhia. Essa sintonia é fundamental para que possamos manter nossos sistemas produtivos e projetos socioambientais de forma saudável, assegurando a longevidade do negócio e um modelo de gestão responsável.**

Os investimentos que realizamos permitem a melhoria da eficiência das nossas operações, propiciando impacto positivo no crescimento do grupo. Além disso, esses investimentos influenciam diretamente e indiretamente o desenvolvimento da economia local. Isso porque, num primeiro momento, os empregos que geramos e os fornecedores locais que contratamos possibilitam riqueza e renda para as regiões de operação, além das diversas ações socioambientais e de infraestrutura que realizamos, sempre em harmonia com nossos colaboradores e as comunidades do entorno.

**Indicador Valor econômico direto gerado e distribuído**

| Ano | 2022 | 2021 |
|---|---|---|
| Valor econômico direto gerado | 634.865 | 634.758 |
| Receitas | 633.204 | 623.585 |
| Outras Receitas Operacionais (liquidas) | 1.661 | 11.173 |
| Valor econômico distribuido | 604.373 | 515.594 |
| Custos operacionais | 248.625 | 235.472 |
| Salários e benefícios de empregados | 163.311 | 131.641 |
| SG&A | 93.978 | 82.194 |
| Pagamentos ao governo | 32.934 | 64.956 |
| Outros | 65.525 | 1.331 |
| Valor econômico retido | 30.492 | 119.164 |

**Categoria dos Investimentos - (valores em R$ mil)**

| Ano | 2022 | 2021 |
|---|---|---|
| Investimentos em Tecnologia e Operações Industriais | 6.950 | 2.940 |
| Investimentos em Veiculos e Implementos Agricolas | 25.496 | 18.823 |
| Investimentos em Infraestrutura, segurança e outros | 92.802 | 49.870 |
| **TOTAL** | 125.248 | 71.633 |



É de suma importância que a organização continue investindo em suas atividades, visando o aperfeiçoamento e a maior eficiência de suas operações. À medida em que gera mais riquezas, tem mais condições de contribuir, por meio de práticas diversas, para a preservação do meio ambiente e bem-estar social das comunidades e de todos os stakeholders com os quais se relaciona.

Porém, é correto afirmar que o retorno desses investimentos tem mão-dupla: se a empresa tem melhor desempenho econômico, tem maior capacidade de desenvolver ações socioambientais; ao mesmo tempo em que a incorporação de práticas socioambientais responsáveis na cultura da companhia contribui para melhorar a transparência, a imagem e o retorno econômico.

Como exemplo, os investimentos que o Grupo JB realizou em certificações (tais quais FSSC22000, Proterra, RenovaBio e Carb) trouxeram inúmeros benefícios para a companhia. Agora o grupo tem como meta obter as certificações ISO2001 e Bonsucro. Ao atendermos os requisitos exigidos por cada uma dessas certificações também conseguimos atender as demandas, cada vez mais presentes, dos nossos stakeholders nacionais e internacionais.

## Impacto do risco climático

A atividade sucroenergética é essencialmente agrícola, visto que a produção de cana-de-açúcar no campo é essencial para a viabilidade de um projeto agroindustrial. Como tal, a atividade está exposta a fatores climáticos. Dependendo da intensidade, localização geográfica e extensão, esses fatores podem resultar em risco ou oportunidade para a companhia. Eles podem impactar diretamente a geração de receita e os custos da operação.

- **Períodos longos de estiagem** – risco físico e, a depender da extensão da estiagem, pode desencadear ações de impacto regulatório, como racionamentos, aumento de impostos etc.

- **Precipitações pluviométricas acima do normal** – pode ser uma oportunidade, dependendo da distribuição e da intensidade. Pode resultar em aumento de safra agrícola, na redução de custos, mas o excesso de chuvas também pode acarretar transtornos para a área, como dias menos ensolarados, inundações no talhão e problemas fitossanitários. As variações climáticas em diferentes países também podem causar efeitos múltiplos, com impacto nos preços internacionais das commodities.

Outro complicador quanto ao clima é a ocorrência de fenômenos climáticos, como El Niño e La Niña, que podem provocar grandes solavancos no transcorrer da safra.

- **El Niño** – pode gerar impacto negativo nas produções agrícolas no Hemisfério Norte, com chuvas abaixo do normal. Oportunidade para a organização capturar preços de seus produtos mais remuneradores.

- **La Niña** – pode gerar impactos negativos no Hemisfério Sul, provocando secas prolongadas e perda de safras agrícolas por conta da estiagem. Risco de quebra de safra.

O Grupo JB tem suas fábricas distribuídas no Nordeste e no Sudeste do país, o que, de certa maneira, mitiga os efeitos climático regionais. Nos dois casos se faz necessário investimento em irrigação para fazer face aos períodos de estiagem.

# 7.ATRAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E RETENÇÃO DE COLABORADORES

[GRI: 3-3; 401-1; 401-2; 410-1]

**O Grupo JB gera mais de 5 mil empregos diretos e 20 mil empregos indiretos. Assim, contribui com o desenvolvimento sustentável das regiões onde atua, adotando práticas de gestão em conformidade com as regulamentações e orientações do Ministério do Trabalho e Emprego, por meio das Delegacias Regionais do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho dos estados de Pernambuco e Espírito Santo.**

Os valores organizacionais do Grupo JB expressam como nos relacionamos com nossos colaboradores, respeitando a individualidade de cada um, com o compromisso de manter uma política contra a discriminação. Com isso asseguramos que todas as pessoas tenham acesso igual aos programas, instalações, serviços e emprego, sem levar em conta as características pessoais não relacionadas com a capacidade técnica, desempenho ou qualificações.

A companhia proíbe a discriminação, o assédio e a intimidação contra qualquer pessoa por causa da idade, cor, deficiência, nacionalidade, raça, religião, sexo, orientação sexual ou qualquer outra característica protegida por lei. Não usa práticas discriminatórias, exigindo que seus fornecedores adotem a mesma política. Também orienta e treina os colaboradores quanto à importância da conscientização do tema nas empresas do grupo, envolvendo os empregados por meio de campanhas, divulgações e informativos.

Na relação trabalhista com o colaborador, nosso compromisso é com a legislação vigente, verificando sua plena aplicação, tanto no estabelecimento, no gerenciamento, e no encerramento do contrato de trabalho.

Com o objetivo de disseminar práticas éticas sobre direitos humanos, 100% dos colaboradores, incluindo o corpo de governança, são orientados quanto ao conhecimento e cumprimento do Código de Conduta do Grupo JB, que aborda vários segmentos comportamentais. Entre eles, o alinhamento das empresas da companhia aos direitos humanos e às práticas anticorrupção.

No programa de integração de novos colaboradores do Grupo, o referido Código é apresentado e discutido, sendo entregue um exemplar para cada participante. No período de construção deste relatório, efetuamos 174 treinamentos de integrações de novos colaboradores, nos quais participaram todos os recém-contratados, totalizando 1044 horas de integração.

## Colaboradores [GRI: 2-7; 2-8]

O Grupo JB, em seu quadro total anual, conta com uma média superior a 5 mil funcionários. Especificamente no período deste relato, atingimos o patamar de 5.327 colaboradores.

Do número total de colaboradores da companhia, temos um percentual crescente na contratação de mulheres, principalmente voltadas para as atividades rurais, sejam elas de entressafra (plantio) ou safra. Convém salientar que essa força de trabalho feminina é admitida para o período de safra com a finalidade de desenvolver atividades junto ao corte mecanizado. Para tanto, as mulheres podem ser alocadas em equipes específicas, o que facilita e destaca sua produtividade.

O quadro a seguir demonstra a média anual de colaboradores por gênero para as empresas do Grupo por região, evidenciando o aumento dos números nos anos de 2021 e 2022. Também retrata a região na qual eles estão alocados, sendo que a Alcoolquímica concentra seu efetivo todo na área Nordeste do país e a LASA concentra seu efetivo no entorno de sua base na região Sudeste. A Pirapama Bioenergia e Gás tem atividades alocadas tanto na unidade de Pernambuco, como na unidade do Espírito Santo. Já a Lastro Gases Industriais tem seu efetivo lotado Linhares (ES).

**Quadro de colaboradores por gênero e região de trabalho (2021 e 2022)**

| Região | Gênero | | | |
|---|---|---|---|---|
| | 2021 | | 2022 | |
| Nordeste | Feminino | Masculino | Feminino | Masculino |
| | 248 | 3.529 | 296 | 4.040 |
| Sudeste | Feminino | Masculino | Feminino | Masculino |
| | 60 | 879 | 99 | 813 |
| **Total geral:** | **308** | **4.408** | **395** | **4.853** |

**Quadro de colaboradores por gênero e regime de trabalho (2021 e 2022)**

| | NORDESTE | | | | 2022 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Categorias | 2021 | | 2022 | | 2021 | | 2022 | |
| Gênero | Feminino | Masculino | Feminino | Masculino | Feminino | Masculino | Feminino | Masculino |
| Permanentes | 202 | 3.507 | 253 | 4.010 | 43 | 846 | 55 | 772 |
| Temporários | 45 | 26 | 43 | 30 | 18 | 29 | 44 | 41 |
| Tempo Integral | 202 | 3.506 | 252 | 4.009 | 44 | 846 | 55 | 772 |
| Tempo Parcial | 45 | 27 | 43 | 31 | 18 | 29 | 42 | 41 |
| **Total** | **3.780** | | **4.336** | | **936** | | **912** | |

*Obs.: Retrata a média do quadro de funcionários das empresas que fazem parte do grupo, trazendo o foco para os funcionários lotados de maneira permanente ou contratados temporariamente, seja para cumprimento de cotas (aprendizes) ou para atividades de curto prazo. Também traz a média dos que cumprem jornada de trabalho em tempo integral ou parcial.*

## Novas contratações e rotatividade de empregados

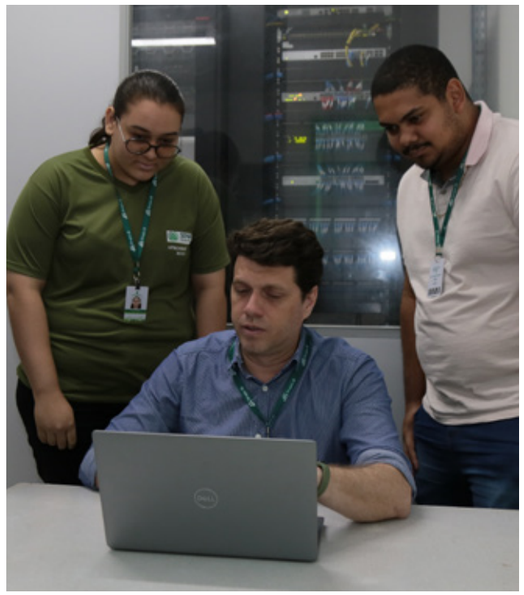
O Grupo JB adota práticas de seleção de pessoal em conformidade com as regulamentações e a legislação vigente, usando como parâmetro a Declaração Universal dos Direitos Humanos, instituída pela Organização das Nações Unidas (ONU), e as convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT). As contratações de pessoal são realizadas de acordo com o número de vagas disponíveis e a aderência das competências dos candidatos aos requisitos do cargo, os quais estão definidos nas descrições dos perfis dos cargos.

Uma das características do nosso negócio é a sazonalidade do processo produtivo. Por essa razão, o indicador da rotatividade de mão de obra é computado separadamente, por tipo de contrato de trabalho. Porém, independentemente da modalidade de contrato, são garantidos para todos os colaboradores o acesso aos direitos universais do trabalho.

Especificamente quanto ao processo de admissão, ele é concluído com a participação do colaborador recém-contratado no Programa de Integração para novos Colaboradores, no qual o Código de Conduta do Grupo JB é apresentado, debatido e entregue. Esse documento explica detalhadamente os direitos e deveres, além de nortear as atitudes esperadas de todos os colaboradores em suas atividades.

- O recrutamento de colaboradores para as atividades do grupo na região Nordeste é realizado na sede da Alcoolquímica, em Vitória de Santo Antão (PE) e em cidades vizinhas, com distância de cerca de 70 km, como os munícipios de Escada, Primavera, Amaraji, Pombos, Chã de Alegria e Ribeirão, dentre outros.
- Na Região Sudeste, o recrutamento de colaboradores ocorre na sede da LASA, em Linhares, ou em Sooretama (ES). Nessa unidade, para atuar em trabalhos agrícolas e mecanização agrícola, são contratados trabalhadores migrantes. Para isso, os setores de seleção e administração de pessoal têm um papel coorporativo. Isso porque são recrutados profissionais que vivem no Nordeste para trabalhar na unidade do Grupo JB no Espírito Santo. São recrutados trabalhadores em localidades como Vitória de Santo Antão, Escada, Primavera e Amaraji, na região da Mata Sul de Pernambuco.

No ano de 2020 foram recrutados no Nordeste 32 trabalhadores para atuarem na LASA, sendo protocolada, junto à Superintendência Regional do Trabalho, uma Certidão Declaratória de Transporte de Trabalhadores (CDTT). Já no ano de 2022 foram recrutados 24 trabalhadores, sempre em conformidade com a legislação.





### Número total de taxas de contratação, rotatividade, gênero e região [GRI:401-1]

| Idade | Região | Ano | Ativos | Admitidos | Taxa Adm. | Rotatividade | Ativos | Admitidos | Taxa Adm. | Rotatividade |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| <30 | Nordeste | 2021 | 1142 | 643 | 0,56 | 0,47 | 64 | 61 | 0,95 | 0,76 |
| | Sudeste | 2022 | 953 | 891 | 0,93 | 0,80 | 74 | 78 | 1,05 | 0,89 |
| | Nordeste | 2021 | 201 | 155 | 0.77 | 0,74 | 33 | 35 | 1,06 | 0,77 |
| | Sudeste | 2022 | 106 | 145 | 1,37 | 1,44 | 35 | 59 | 1,69 | 1,31 |
| 30-50 | Nordeste | 2021 | 1613 | 904 | 0,56 | 0.47 | 118 | 102 | 0,86 | 0,65 |
| | Sudeste | 2022 | 2201 | 912 | 0,41 | 0,38 | 168 | 130 | 0,77 | 0,68 |
| | Nordeste | 2021 | 476 | 179 | 0,38 | 0,36 | 21 | 15 | 0,71 | 0,54 |
| | Sudeste | 2022 | 317 | 133 | 0,42 | 0,47 | 36 | 50 | 1,39 | 1,18 |
| >50 | Nordeste | 2021 | 829 | 184 | 0,22 | 0,22 | 63 | 29 | 0,46 | 0,34 |
| | Sudeste | 2022 | 1039 | 174 | 0,17 | 0,13 | 72 | 26 | 0,36 | 0,40 |
| | Nordeste | 2021 | 147 | 40 | 0,27 | 0,30 | 9 | 2 | 0,22 | 0,22 |
| | Sudeste | 2022 | 237 | 31 | 0,13 | 0,16 | 10 | 4 | 0,40 | 0,30 |
| **Total por Período** | | 2021 | 4.408 | 2.105 | 0,48 | 0,42 | 308 | 244 | 0,79 | 0,60 |
| | | 2022 | 4853 | 2286 | 0,47 | 0,45 | 395 | 347 | 0,88 | 0,76 |

*Obs.: Apesar de ser uma condição conhecida como característica do negócio, no que diz respeito à variação relativa do índice de rotatividade, ela ocorre em virtude da sazonalidade existente nas empresas do Grupo JB – no decorrer do ano, que compreende os meses de setembro a dezembro, na região Nordeste, e os meses de abril a junho, na região Sudeste, a empresa realiza admissões de diversos colaboradores com contrato por prazo determinado, para vigorar somente no período de safra. Ao término da safra, esses contratos são rescindidos automaticamente.*

## Prestação de serviços e terceirização

O Grupo JB tem como estratégia não terceirizar atividades relacionadas à sua atividade principal – produção e industrialização. No entanto, quando necessário, contrata-se por tempo determinado a prestação de serviço de algumas atividades rotineiras.

Nos contratos de prestação de serviço estão previstas cláusulas que exigem o respeito aos direitos humanos, privacidade de dados e o cumprimento das regulamentações que regem as relações de trabalho e emprego. Além da avaliação inicial da empresa contratada, toda documentação trabalhista e requisitos similares são analisados e monitorados por setor específico.

As empresas LASA e Lastro Gases Industriais contratam três companhias terceirizadas que prestam serviços com a sua mão de obra própria. As atividades são realizadas sempre na sede das empresas acima citadas, sendo elas: segurança patrimonial, formada por um corpo de vigilantes armados; e recepção de colaboradores e visitantes, formada por um corpo de porteiros. Essas atividades são desenvolvidas em tempo integral, na escala de trabalho 12x36, e possuem quantitativo fixo de colaboradores, sem flutuações. Isso pode ser alterado somente quando demandar o planejamento estratégico, com abertura de novos postos de trabalho, o que raramente acontece.

Outra atividade terceirizada é o fornecimento de refeições para os colaboradores, sendo executada de acordo com as escalas de trabalho da contratante e respeitando o planejamento e cronograma de safra e entressafra. As flutuações de mão de obra são mínimas e podem ocorrer de acordo com as necessidades da contratante em função do período de safra (colheita), em que a maior demanda exige mais mão de obra para realizar a atividade.

A garantia de vínculo dos serviços é formalizada por meio de contrato de prestação de serviços por tempo indeterminado, podendo ser rescindido por qualquer das partes, mediante comunicação expressa à outra, com, no mínimo 60 dias de antecedência da data em que se pretende encerrar total ou parcialmente a prestação de serviços.

Os contratos trazem ainda toda narrativa para assegurar os direitos e obrigações, tanto das partes contratadas como da contratante, dando garantias trabalhistas aos seus colaboradores, exigindo periodicamente a entrega de ASOs e comprovantes de folhas de pagamento e Convenção Coletiva de Trabalho de acordo com a sua renovação.

**Colaboradores terceirizados por gênero**

| Atividade | Gênero | |
|---|---|---|
| Média entre os anos 2021/2022 | Feminino | Masculino |
| Segurança Patrimonial Armada | - | 6 |
| Portaria e Recepção | 1 | 11 |
| Fornecimento de Refeições | 7 | 3 |
| **Total Geral:** | **8** | **20** |

*bs.: O quadro retrata a média de colaboradores lotados nas 3 empresas que prestam serviços terceirados na região sudeste durante os anos de 2021 e 2022. Restando que, esse número é variável devido a sazonalidade de efetivos principalmente no período de safra.*

## Práticas Trabalhistas [GRI: 13.20.1]

O Grupo JB adota práticas de gestão de pessoas em conformidade com as regulamentações do Ministério do Trabalho e Emprego do Ministério Público do Trabalho, perante as Delegacias Regionais do Trabalho dos estados de Pernambuco e Espírito Santo, as quais também estão alinhadas com as Nações Unidas (ONU) e com as convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Na relação trabalhista com o colaborador, comprometemo-nos com o controle e a análise da legislação vigente, verificando sua plena aplicação, tanto no estabelecimento e gerenciamento, como no encerramento do contrato de trabalho.

## Renda e salário dignos [GRI: 13.21.1]

A prática salarial adotada pelo Grupo JB está pautada nas Convenções Coletivas de Trabalho e em Acordos Coletivos das diferentes categorias profissionais, respeitando a legislação em vigor, sendo que o menor salário pago é igual o salário mínimo do país. Os reajustes anuais, por ocasião de acordos coletivos, são negociados pelas empresas do Grupo junto aos respectivos sindicatos na data-base de cada categoria, garantindo assim que todos os seus colaboradores recebam, no mínimo, uma renda e salários dignos.

## Processo de recrutamento e seleção

As constantes variações no mercado de mão de obra, a baixa qualificação dos candidatos e o elevado número de desempregados em nosso país aumenta sobremaneira a responsabilidade da organização na realização dos processos seletivos. Durante o período deste relato, o Grupo JB gerou cerca de 2.190 novas vagas de emprego, beneficiando centenas de famílias direta e indiretamente.

O processo de recrutamento de candidatos é realizado através de diversas fontes: jornais, quadros de avisos, painel de oportunidades, anúncio em escolas e universidades parceiras, internet, mídias sociais e indicação de empregados. Para definição das fontes a serem utilizadas, considera-se a abrangência do cargo, os custos e a idade mínima permitida para contratação, que é de 18 anos.

Qualquer indivíduo que atenda aos requisitos do cargo pode se candidatar às vagas oferecidas pelas empresas do Grupo JB, independente de raça, cor, gênero, origem, idade, orientação sexual, característica física ou religião, em igualdade de condições, sendo coibido qualquer forma de discriminação.

A admissão dos colaboradores está condicionada à aprovação no processo de recrutamento e seleção, que exige aptidão médica e apresentação de documentos no prazo definido pela empresa.

O Grupo JB adota práticas de gestão de pessoas em conformidade com os requisitos legais, de modo que todos os colaboradores possuam contratos de trabalho em língua portuguesa e são remunerados de acordo com as atividades e cargos que ocupam, respeitando-se os limites dos pisos salariais de cada categoria profissional.

Objetivando disseminar os valores e práticas da organização, todos os colaboradores são treinados nas políticas internas e no Código de Conduta do Grupo JB, no qual são norteados quanto ao comportamento esperado em várias situações, sempre em alinhamento com nossas políticas de Direitos Humanos e as Práticas Anticorrupção.

Durante o treinamento de integração, todos os novos colaboradores recebem um exemplar do Regulamento Interno e Código de Conduta, tendo a oportunidade de conhecer e discutir sobre o seu conteúdo. Durante o período de elaboração deste relato, realizamos 174 treinamentos de integração, nos quais participaram 1.731 colaboradores, com uma carga horária total de 1044 horas.

## Benefícios a empregados em tempo integral

A qualidade de vida e o bem-estar dos colaboradores são fatores prioritários para o Grupo JB. Com esse olhar, a companhia mantém um ambiente de trabalho saudável, estimulando a criatividade e a motivação de todos. Para tanto, realiza diversas ações e eventos corporativos para gerar

um clima organizacional leve, tranquilo e harmonioso. A organização oferece, ainda, alguns benefícios que agregam valor para os colaboradores e seus familiares.

Visando alcançar indistintamente a todos os funcionários, o Grupo JB não adota política de benefícios exclusivos para funcionários permanentes, disponibilizando para todos a oportunidade de acessar os benefícios que melhor atendam às suas necessidades, de acordo com a região onde trabalham, independentemente do tipo de contrato de trabalho.

- Convênios – na região Nordeste, com o intuito de facilitar o acesso ao tratamento médico, o Grupo mantém convênios com clínicas, consultórios especializados e laboratórios que praticam valores abaixo da média de mercado e facilitam as condições de pagamento para os colaboradores e seus dependentes. Já na região Sudeste, a organização oferece um convênio médico para os colaboradores e seus dependentes, custeando 50% do valor da mensalidade.

- Cartão de benefícios – ofereceremos aos empregados um cartão de benefícios, que possibilita acesso a uma ampla rede de farmácias, apta a atender às demandas em qualquer região do país. Os valores são descontados em folha de pagamento em até quatro parcelas, de acordo com a disponibilidade financeira de cada um.

- Saúde bucal – visando preservar a saúde bucal dos colaboradores e seus dependentes, dispomos de Plano Odontológico, cuja cobertura dá acesso a todos os procedimentos autorizados pela Agência Nacional de Saúde (ANS). A rede credenciada atende em todo o território nacional, facilitando o melhor acesso para todos.

- Kit para o bebê – A Cesta Natalidade é um benefício que proporciona integração e aproximação entre a família do colaborador e a empresa. Sempre que nasce um novo membro na família de um colaborador, isso é celebrado com a entrega de um kit para o bebê, composto por produtos de higiene, mamadeiras e fraldas descartáveis, e outro kit para toda a família, composto de gêneros alimentícios de primeira linha. Neste período de relato foram entregues 72 cestas para os colaboradores, sendo 10 na região Sudeste e 62 na região Nordeste.

Em sua totalidade, o pacote de benefícios oferecidos pelo Grupo JB contempla ainda: Seguro de Vida; Vale Refeição para os funcionários que trabalham fora das unidades fabris; Vale Alimentação; Vale Transporte; Convênios com Óticas; Convênios com Faculdades e Escolas de Idiomas; Convênios com Parques Temáticos; e, em alguns casos, para àqueles que residem distantes da unidade onde trabalham, é oferecida uma cota semanal de combustível, a qual é negociada no processo admissional.

Todas as informações acerca dos benefícios são controladas e acompanhadas pela área de Recursos Humanos do grupo e totalizaram um investimento de R$ 10.225.509,10 no período compreendido por este relato.

| Beneficios | Nordeste | Sudeste |
|---|---|---|
| Vale Alimentação | R$1.665.052,30R$ | 989.216,30 |
| Vale Refeição | R$109.507,20 | - |
| Refeitório | R$378.011,59 | R$1.233.587,50 |
| Vale Transporte | R$71.630,34 | R$44.953,64 |
| Vale Transporte Pessoal | R$4.693.899,79 | R$36.118,00 |
| Assistência Médica | R$878.817,85 | R$49.806,00 |
| Seguro de Vida | R$54.753,33 | R$20.155,26 |
| Valor Total | R$7.851.672,40 | R$2.373.836,70 |
| | | R$10.225.509,10 |

Ao final de cada ano, realizamos um evento para homenagear os funcionários por tempo de casa. Em 2022, 285 colaboradores foram homenageados por tempo de casa, com um evento especialmente preparado para entregar as placas e kits. Na ocasião, contamos com a presença de toda a liderança para prestigiá-los, com investimento de R$ 40.217,52.

| Tempo de casa | Nordeste | | Sudeste | |
|---|---|---|---|---|
| | Masculino | Feminino | Masculino | Feminino |
| 10 Anos | 59 | 3 | 18 | 2 |
| 15 Anos | 68 | 2 | 11 | - |
| 20 Anos | 57 | 3 | 9 | - |
| 25 Anos | 9 | - | 3 | 1 |
| 30 Anos | 2 | 1 | 1 | |
| 35 Anos | 21 | - | - | - |
| 40 Anos | 11 | - | - | - |
| 45 Anos | 1 | - | - | - |
| 50 Anos | 2 | - | - | - |
| 55 Anos | 1 | - | - | - |
| Quantitativo | 231 | 9 | 42 | 3 |
| **Total** | | | **285** | |

Objetivando melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho e, consequente, melhoria do clima organizacional e bem-estar dos colaboradores, o Grupo JB mantém um cronograma de eventos corporativos.

- Janeiro – comemoração do Dia do Cortador de Cana. Neste período de relato realizamos uma ação comemorativa no Engenho Cachoeirinha, com a participação das equipes do campo, medicina do trabalho e RH.
- Março – celebração do Dia da Mulher. Em 2022, as mulheres dos setores administrativo e do campo receberam uma linda homenagem da empresa.
- Maio – o Dia das Mães foi celebrado com um almoço especial para as mães, cultivando a valorização e o pertencimento.
- Agosto – em alusão ao Dia dos Pais, o Grupo JB entregou brindes a todos os pais do setor industrial, visando promover a união das equipes e o sentimento de inclusão.
- Outubro – para comemorar o Dia das Crianças, o Grupo levou os filhos dos funcionários para o cinema, com direito a pipoca, refrigerante e muita diversão, atingindo 230 crianças, juntamente com 131 responsáveis.

## Licença maternidade/paternidade [GRI: 401-3]

A licença maternidade e paternidade é uma garantia constitucional que assegura o direito de o trabalhador permanecer em casa após o nascimento de seu filho. A legislação também assegura que a licença seja cumprida sem prejuízo de sua remuneração. Diante isso, o Grupo JB garante que todos os colaboradores tirem a licença no nascimento de seus filhos.



## Taxa de retorno ao trabalho e de retenção após licença maternidade / paternidade, discriminandas por gênero GRI: 401-31

| | Categorias | 2021 | | | 2022 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Homens | Mulheres | Total | Homens | Mulheres | Total |
| A | Tiveram direito à licença | 98 | 1 | 99 | 88 | 6 | 94 |
| B | Saíram de licença | 98 | 1 | 99 | 88 | 6 | 94 |
| C | Retornaram ao trabalho após o término da licença | 98 | 1 | 99 | 88 | 5 | 93 |
| D | Retornaram ao trabalho após o término da licença e que ainda atuam nas Empresas doze meses após o seu regresso ao trabalho | 79 | 1 | 80 | 74 | 5 | 79 |
| E | Taxas de retorno ao trabalho após o término da licença (%) | 100% | 100% | 100% | 100% | 83,33% | 99% |
| F | Taxas de retorno ao trabalho e permanecem doze meses após o término da licenca (%) | 81% | 100% | 81% | 84,09% | 100% | 85% |

*Obs.: O indicador acima retrata o número de colaboradores que foram assegurados pela licença maternidade/paternidade durantes os anos de 2021 e 2022, em todo Grupo JB. Também mostra o percentual de colaboradores que, após o período de licença – seja por maternidade ou paternidade –, retornaram às suas atividades laborais, cumprindo os dias de direito conforme a legislação. A licença maternidade em 2022 para a LASA não consta indicação de retorno, pois a colaboradora ainda gozava deste benefício durante a elaboração deste relato. O indicador de retenção de colaboradores após o período de licença maternidade/paternidade traz um percentual menor de retenção, sendo que a maior parte das dispensas ocorre por término de contrato ao final da safra ou por pedido de demissão.*

## Capacitação e educação [GRI: 404-1]

É tradição do Grupo JB investir na capacitação e desenvolvimento dos seus colaboradores por acreditar que a força, o potencial e o diferencial de uma empresa estão justamente nas pessoas. No período deste relato, aprimoramos a gestão do desenvolvimento humano, alavancando ganhos efetivos para toda a organização.

Gerar oportunidades, capacitar e motivar são nossos objetivos ao buscarmos preparar nossas equipes, visando sempre a melhoria contínua, e a incorporação de novos processos e tecnologias. As atividades de treinamento e desenvolvimento são realizadas tanto na modalidade presencial, como na de ensino à distância (EAD), e visam a formação e a reciclagem dos conhecimentos.

A área de Recursos Humanos, juntamente com os gestores dos departamentos, realiza, anualmente, o Levantamento das Necessidades de Treinamento (LNT), com base nas descrições dos cargos e no objetivo de desenvolvimento de novas competências técnicas, operacionais e comportamentais. A partir daí é elaborado o Plano Anual de Treinamento (PAT). Caso surja alguma nova necessidade de capacitação, que não foi prevista durante a elaboração do PAT, realizamos os treinamentos conforme demanda e incluímos no plano no momento da revisão.

Ao final de todos os treinamentos, independentemente da modalidade utilizada, é aplicada uma avaliação com todos os participantes. O objetivo é verificar aspectos relacionados aos treinamentos realizados, tais como: qualificação e dinâmica do instrutor, material didático utilizado, conteúdo programático, espaço físico (quando aplicável), entre outros fatores.

## Investimentos em treinamentos

Em relação aos investimentos em capacitação e desenvolvimento (Homens, Horas, Treinamentos – HHT), considerando os índices dos anos anteriores, o Grupo JB tem avançado significativamente. Foram investidos cerca de R$ 197.308,95 no perío-

do deste relato, sendo a maioria dos treinamentos realizada internamente por instrutores (colaboradores) devidamente qualificados e usando logística própria, o que gerou uma redução de custos diretos com contratação de instrutores e entidades terceirizadas.

Com base nos resultados obtidos das avaliações de eficácia dos treinamentos, é elaborado um plano de ação. Se a capacitação de um colaborador foi considerada ineficaz, ele volta a participar do processo de capacitação.

Essa avaliação é feita pelo gestor direto do participante do treinamento 90 dias após a realização da capacitação. São considerados os seguintes aspectos:

- Conhecimento do funcionário antes de participar do treinamento;
- Se o funcionário demonstrou conhecimento dos conteúdos abordados no treinamento;
- O nível de aplicação dos conhecimentos adquiridos no treinamento nas atividades desenvolvidas pelo funcionário;
- Se houve melhoria no desempenho das atividades realizadas pelo funcionário após o treinamento;
- E, por último, qual é o nível de aproveitamento do participante no treinamento.

Para obter a média de horas de treinamentos para este relato, foi levada em conta a sazonalidade do setor sucroenergético. Foi considerado o número total de colaboradores no mês de dezembro de 2022. Já a carga horária total resultou da soma das horas de treinamentos realizados nas empresas até este período de relato. Por fim, a definição do HHT médio anual baseou-se na soma dos acumulados de horas x homem x mês das empresas do grupo por região.

**Média de Horas de Treinamento por sexo e região**

| Região | Gênero | Efetivo Total | Carga Horária Total | HHT médio anual |
|---|---|---|---|---|
| Nordeste | Homens | 4.346 | 16.915 | 24,79 |
| | Mulheres | 290 | | |
| Sudeste | Homens | 595 | 6.183 | 33,2 |
| | Mulheres | 97 | | |
| | **Total** | **5.328** | | |

*Obs.: Até o período deste relato o sistema de controle de treinamento não estava parametrizado para separar os dados por gênero e categoria funcional. Essa é uma meta para a área de RH para o próximo período.*

## Capacitação e educação [GRI: 404-1]

É tradição do Grupo JB investir na capacitação e desenvolvimento dos seus colaboradores por acreditar que a força, o potencial e o diferencial de uma empresa estão justamente nas pessoas. No período deste relato, aprimoramos a gestão do desenvolvimento humano, alavancando ganhos efetivos para toda a organização.

Gerar oportunidades, capacitar e motivar são nossos objetivos ao buscarmos preparar nossas equipes, visando sempre a melhoria contínua, e a incorporação de novos processos e tecnologias. As atividades de treinamento e desenvolvimento são realizadas tanto na modalidade presencial, como na de ensino à distância (EAD), e visam a formação e a reciclagem dos conhecimentos.

A área de Recursos Humanos, juntamente com os gestores dos departamentos, realiza, anualmente, o Levantamento das Necessidades de Treinamento (LNT), com base nas descrições dos cargos e no objetivo de desenvolvimento de novas competências técnicas, operacionais e comportamentais. A partir daí é elaborado o Plano Anual de Treinamento (PAT). Caso surja alguma nova necessidade de capacitação, que não foi prevista durante a elaboração do PAT, realizamos os treinamentos conforme demanda e incluímos no plano no momento da revisão.

Ao final de todos os treinamentos, independentemente da modalidade utilizada, é aplicada uma avaliação com todos os participantes. O objetivo é verificar aspectos relacionados aos treinamentos realizados, tais como: qualificação e dinâmica do instrutor, material didático utilizado, conteúdo programático, espaço físico (quando aplicável), entre outros fatores.

## Investimentos em treinamentos

Em relação aos investimentos em capacitação e desenvolvimento (Homens, Horas, Treinamentos – HHT), considerando os índices dos anos anteriores, o Grupo JB tem avançado significativamente. Foram investidos cerca de R$ 197.308,95 no período deste relato, sendo a maioria dos treinamentos realizada internamente por instrutores (colaboradores) devidamente qualificados e usando logística própria, o que gerou uma redução de custos diretos com contratação de instrutores e entidades terceirizadas.

Com base nos resultados obtidos das avaliações de eficácia dos treinamentos, é elaborado um plano de ação. Se a capacitação de um colaborador foi considerada ineficaz, ele volta a participar do processo de capacitação.

Essa avaliação é feita pelo gestor direto do participante do treinamento 90 dias após a realização da capacitação. São considerados os seguintes aspectos:

- Conhecimento do funcionário antes de participar do treinamento;
- Se o funcionário demonstrou conhecimento dos conteúdos abordados no treinamento;
- O nível de aplicação dos conhecimentos adquiridos no treinamento nas atividades desenvolvidas pelo funcionário;
- Se houve melhoria no desempenho das atividades realizadas pelo funcionário após o treinamento;
- E, por último, qual é o nível de aproveitamento do participante no treinamento.

Para obter a média de horas de treinamentos para este relato, foi levada em conta a sazonalidade do setor sucroenergético. Foi considerado o número total de colaboradores no mês de dezembro de 2022. Já a carga horária total resultou da soma das horas de treinamentos realizados nas empresas até este período de relato. Por fim, a definição do HHT médio anual baseou-se na soma dos acumulados de horas x homem x mês das empresas do grupo por região.

**Média de Horas de Treinamento por sexo e região**

| Região | Gênero | Efetivo Total | Carga Horária Total | HHT médio anual |
|---|---|---|---|---|
| Nordeste | Homens | 4.346 | 16.915 | 24,79 |
| | Mulheres | 595 | | |
| Sudeste | Homens | 97 | 6.183 | 33,2 |
| | Mulheres | 290 | | |
| | **Total** | **5.328** | | |

*Obs.: Até o período deste relato o sistema de controle de treinamento não estava parametrizado para separar os dados por gênero e categoria funcional. Essa é uma meta para a área de RH para o próximo período.*

## Programas para o aperfeiçoamento de competências [GRI: 404-2]

Com o objetivo de desenvolver novas competências, qualificar e aprimorar as capacidades dos colaboradores, anualmente o Grupo JB, por meio da área de Recursos Humanos, utiliza de várias estratégias para aperfeiçoamento e crescimento profissional.

Ao elaborar o Plano Anual de Treinamento, no contexto de melhoria contínua de qualificação de nossos colaboradores em um ambiente corporativo e em permanentes transformações, a companhia iniciou um processo permanente de  reflexão, discussão e avaliação.

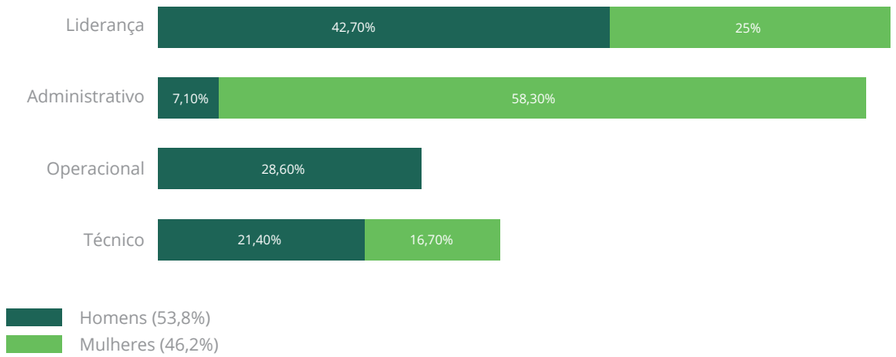
O Plano Educacional foi criado com o objetivo de qualificar e incentivar o desenvolvimento contínuo dos colaboradores das empresas do Grupo JB. Os requisitos para acesso ao programa são: ter no mínimo um ano de casa; e o curso ser relacionado às suas atividades laborais. Os colaboradores podem escolher entre realizar uma formação técnica, superior, especialização ou idiomas. As inscrições são realizadas duas vezes ao ano, nos meses de janeiro e julho, sendo que a empresa financia 50% do curso.

No período desse relato, 26 colaboradores usufruíram do Plano Educacional, sendo 8 novos inscritos. Já 5 colaboradores concluíram as suas formações. O quadro traz os valores investidos no programa, considerando gênero e região.

**Plano Educacional por gênero e região**

| Região | Gênero | Usuários | Investimento |
|---|---|---|---|
| Nordeste | Homens | 6 | R$ 45.154,65 |
| | Mulheres | 11 | |
| Sudeste | Homens | 8 | R$ 10.465,87 |
| | Mulheres | 1 | |
| | **Total** | 26 | R$ 55.620,52 |

## Usuários do Plano Educacional




## Programa de aprendizes

O Programa de Aprendizagem do Grupo JB é destinado a alunos que concluíram o ensino médio, na faixa etária entre 18 e 23 anos, e tem por objetivo qualificar e inserir os jovens no mercado de trabalho. É realizado em parceria com entidades formadoras do Sistema S. No processo seletivo, são priorizados candidatos que residam nas comunidades do entorno das nossas unidades fabris.

Anualmente, a área de Recursos Humanos, juntamente com os gestores, avalia as áreas com maior deficiência de mão de obra local. A partir daí, são definidos os cursos do Programa de Aprendizagem com o intuito de preparar profissionais qualificados para o preenchimento das posições disponíveis nas empresas do Grupo.

Objetivando facilitar o processo de integração dos aprendizes no mundo corporativo, as aulas teóricas são ministradas nas dependências da empresa, o que torna ainda mais fluidas as relações estabelecidas no período das aulas práticas. A escolha dos setores em que é realizada a prática ocorre de acordo com a disponibilidade de vagas, assim como a identificação dos aprendizes. Ao fim das aulas teóricas, são realizadas dinâmicas em que os representantes de cada setor apresentam suas áreas e as atividades que serão realizadas durante o período prático do programa. Assim, os jovens têm a oportunidade de escolher em qual área desejam iniciar suas aulas práticas.

Além da qualificação e oportunidade de ingresso no mercado de trabalho, o Programa de Aprendizagem também tem como meta descobrir novos talentos para contratação ou mesmo formação de banco de talentos. Em concordância com a Política de Recrutamento e Seleção do Grupo, em caso de novas oportunidades são priorizados os recrutamentos internos, com participação dos aprendizes. No ano da confecção deste relato, 11,4% dos aprendizes foram efetivados após conclusão do programa de aprendizagem.



## Programa de Qualificação Social e Profissional (FAT)

A cada ano, o mercado de trabalho fica mais exigente. Isso força as pessoas a buscarem, cada vez mais, o crescimento e o desenvolvimento profissional, preparando-se para essas mudanças que ocorrem quase diariamente. A qualificação profissional surge dessa forma: como uma ferramenta fundamental para as pessoas que almejam conquistar sucesso em sua carreira profissional.

Nesse cenário, o Grupo JB entende que os programas de qualificação profissional e social contribuem com seus empregados, haja vista que possibilitam o desenvolvimento dos trabalhadores, tanto na vida profissional como pessoal, além de fortalecerem os vínculos entre empresa e empregado.

No ano deste relato, o Programa de Qualificação Social e Profissional do grupo atendeu 62 colaboradores nas funções de operador de trator de pneu, operador de carregadeira, operador de colheitadeira e motorista. Para essa finalidade, foram investidos R$ 54.391,70. O principal objetivo do programa é qualificar os profissionais da empresa para conquistar o sucesso profissional, facilitando a relação "Trabalho x Educação x Desenvolvimento Pessoal e Profissional". Por meio da qualificação profissional, contribuímos com o fortalecimento do segmento sucroenergético.

Os currículos e conteúdo adotados foram definidos a partir dos requisitos legais aplicáveis e nível de escolaridade. Para tanto, consideraram-se as afinidades de ocupação, com base no Código Brasileiro de Ocupações (CBO), e as atividades relacionadas à qualificação específica de cada função.

As atividades de prática profissional, conforme descrito no conteúdo programático, compreendem as mais diferentes situações de vivência, aprendizagem e trabalho, como experimentos e exercícios específicos em ambientes especiais, tais como salas de aula autorizadas pelo Detran, oficinas mecânicas, visitas técnicas, simulações e observações.

A avaliação do Programa de Qualificação Social e Profissional tem sido sistemática e contínua, considerando aspectos comportamentais, participação e frequência dos colaboradores. A aprendizagem é checada por meio de avaliação de treinamento, aplicada ao final de cada módulo.

Para os temas específicos, os requisitos básicos dos instrutores foram a formação na área de conhecimento e a experiência comprovada. Para tanto, entidades como Sesi, Senar e Sest Senat foram contratadas e prestaram suporte técnico para ministrar esses temas. Já os temas relacionados a Segurança do Trabalho, Meio Ambiente, Informática e Cidadania foram ministrados por profissionais com formação técnica e/ou superior completo na respectiva área, com experiência educacional.

### Programa de Qualificação Profissional - FAT (Lasa)

| ENTRESSAFRA 2021/2022 | | | ENTRESSAFRA 2022/2023 | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Funcionários Inseridos | Horas de qualificação | Investimento com treinamentos | Funcionários Inseridos | Horas de qualificação | Investimento com treinamentos |
| **31** | **180** | **R$ 19.650,00** | **31** | **240** | **R$ 34.741,70** |

*Obs.: Quadro referente à empresa LASA Linhares, que no início do último ano aderiu ao programa; a duração foi antecipada para 31 de março devido à necessidade de apontamento para a safra 2022. Já o programa 2022/2023 foi aderido em 1º de dezembro de 2022, com duração prevista até 31 de março de 2023.*

## Não discriminação e igualdade de oportunidades [GRI: 13.15.1]

Seguindo critérios objetivos, que se baseiam em habilidades, competências, perfil do cargo e contribuições de cada um, o Grupo JB assegura a igualdade de acesso às oportunidades de desenvolvimento profissional.

Faz parte da Política de Recursos Humanos do grupo: recrutar, contratar, remunerar e promover todos os colaboradores com base nas qualificações e competências requeridas para o cargo, sem qualquer tipo de discriminação, possibilitando igualdade de oportunidades.

A política de seleção adotada prioriza o recrutamento interno antes de abrir vagas para o mercado. Assim, todos são incentivados a concorrer e ocupar novos cargos de acordo com a carreira almejada. Os colaboradores que participaram do Programa de Aprendizagem e que foram bem avaliados têm prioridade no banco de talentos do Grupo JB.

Cada cargo tem seus requisitos delineados nas descrições, estabelecendo as competências, habilidades e conhecimentos que servem de referencial nos processos de seleção e de desenvolvimento. No ano deste relato, foi contratada uma consultoria para realizar a revisão de todas as descrições de cargo, assim como descrever novos cargos. Para tanto, foram utilizados os métodos de observação, entrevistas e aplicação de questionários. O trabalho realizado pela consultoria, em parceria com a área de Recursos Humanos, foi validado por toda liderança, bem como apresentado aos colaboradores. Como fruto desse trabalho, foi alcançada uma redução significativa no número de cargos, o que tornou a estrutura de remuneração do grupo mais consistente.

Em concordância com as políticas de Recursos Humanos, o Grupo JB proíbe qualquer forma de assédio, discriminação, preconceito ou tratamento vexatório aos colaboradores por qualquer pessoa nos diversos ambientes de trabalho ou durante a execução de quaisquer atividades, interna ou externamente. Proíbe, ainda, qualquer tipo de intimidação, humilhação, ameaças ou atitudes abusivas, seja por meio de gestos, palavras ou comportamentos, contra a integridade moral e física de qualquer colaborador.

Todos os empregados, sem distinção, devem colaborar de forma eficaz à realização dos objetivos e metas da empresa. Harmonia, cordialidade, respeito e espírito de compreensão devem predominar nos contatos estabelecidos, independentemente de posição hierárquica.

A organização está sempre preocupada em manter um ambiente de trabalho íntegro e livre de quaisquer irregularidades. Diante de quaisquer problemas, os colaboradores e parceiros de negócios podem utilizar o nosso Canal de Denúncias, pelo qual podem apresentar relatos de qualquer natureza referentes a fatos que não estejam de acordo com as leis ou que transgridam o nosso Código de Conduta.

Não permitimos nenhuma medida de sanção ou retaliação contra qualquer pessoa por se queixar, comunicar, participar ou ajudar na investigação de uma suspeita de violação do Código de Conduta, exceto se a alegação feita ou as informações fornecidas forem consideradas intencionalmente falsas.

### Governança Corporativa - Composição por categorias de diversidade [GRI: 405-1]

| Diversidade (%) | | 2021 | 2022 |
|---|---|---|---|
| Gênero e Raça | Homens brancos | 4 | 4 |
| | Mulheres brancas | 1 | 1 |
| Faixa etária | Entre 30 e 50 anos | 2 | 2 |
| | Com mais de 50 anos | 3 | 3 |

*Obs.: * A disposição das informações considera a alteração da estrutura de governança, com a instituição do Comitê Estratégico em dezembro de 2019; consideramos a governança corporativa representada pelo Comitê Estratégico e diretorias: há dois membros com participação acumulativa no Conselho e nas Diretorias.*

### Governança Corporativa – Composição por categorias de diversidade [GRI: 405-1]

| | | Diversidade | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Dados | | 2021 | | 2022 | |
| | | Homens | Mulheres | Homens | Mulheres |
| Categorias Profissionais | Diretoria | 1 | - | 1 | - |
| | Consultoria | 3 | - | 3 | - |
| | Gerência Comercial | 1 | - | 1 | - |
| | Gerência Financeira | 1 | - | 1 | - |
| | Gerência De Controladoria | 1 | - | 1 | - |
| | Gerência Executiva | | 1 | | 1 |
| Faixa Etária | Entre 30 E 50 Anos | 2 | 1 | 2 | 1 |
| | Acima De 50 Anos | 6 | | 6 | |
| Raça | Branco | 8 | 1 | 8 | 1 |

*Obs.: * A disposição das informações considera a estrutura de governança, composta pelo Comitê Estratégico*

## Proporção entre o salário-base e a remuneração de mulheres e homens [GRI: 405-2]

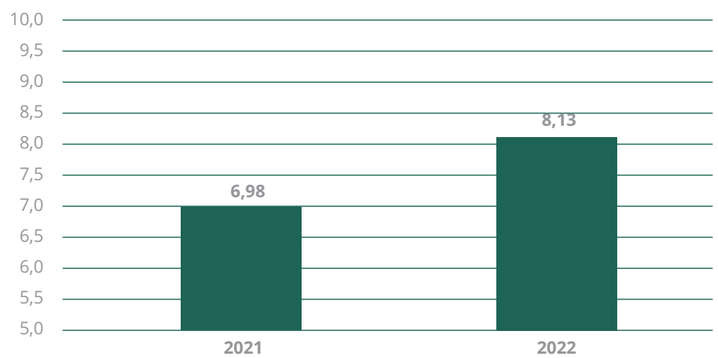
O Grupo JB desenvolve e monitora programas efetivos de contratação, tendo como premissa a igualdade nas suas diversas formas de oportunidade. Essa política tem permitido o crescimento do número de mulheres no nosso quadro de colaboradores. Em 2022, tivemos o aumento de 14% na contratação de mulheres.

### Proporção entre o salário de entrada e o salário mínimo GRI: 202-1]

| Gênero | | 2021 | | | | 2022 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Homens | | Mulheres | | Homens | | Mulheres | |
| Número de profissionais que recebem o piso da categoria | | 2.111 | 47,89% | 243 | 78,90% | 3.556 | 73,27% | 322 | 81,51% |
| Sudeste | Salário do piso da categoria {R$)*(1) -Sindicato Rural | 1.130,00 | | 1.130,00 | | 1.272,60 | | 1.272,60 | |
| | Salário do piso da categoria {(R$)*(1) -Sindicato Trabalhadores Indústria | 1.166,00 | | 1.166,00 | | 1.284.72 | | 1.284.72 | |
| Nordeste | Salário do piso da categoria {(R$)*(1) - Sindicato Rural | 1.200,00 | | 1.200,00 | | 1.320.00 | | 1.320.00 | |
| | Salário do piso da categoria [(RS]*(1) Sindicato Trabalhadores Indústria | 1.248,00 | | 1.248,00 | | 1.372,80 | | 1.372,80 | |

*Obs.: O salário mínimo para as empresas do grupo está condicionado às convenções trabalhistas de cada categoria. Assim, sempre teremos diferença no salário base entre as regiões Nordeste e Sudeste do país. O salário base é aplicado de maneira igualitária para ambos os gêneros, respeitando a política de direitos e oportunidades entre os colaboradores.*

### Contratação de mulheres por ano




*Obs.: Demostramos a crescente admissão do gênero feminino nos últimos dois anos nas empresas do Grupo JB. Esse cenário mostra o empenho da empresa em inserir, cada vez mais, mulheres em seu quadro de colaboradores; em 2021 a proporção de mulheres foi de cerca de 6,98%; patamar que subiu para 8,13% em 2022.*

## Trabalho forçado ou análogo ao escravo [3-3]

O Grupo JB adota práticas em conformidade com a legislação trabalhista em vigor e, por essa razão, faz questão que seus fornecedores compartilhem dos mesmos valores. Todos os fornecedores passam por um processo de seleção e homologação, em que declaram, por meio de apresentação de documentação, que seus funcionários são contratados e cumprem a legislação trabalhista, não praticando trabalho forçado ou análogo ao escravo. Porém, mais do que atender a legislação, essa preocupação da empresa está em sintonia com suas práticas de direitos humanos, que não admitem qualquer tipo de relação de trabalho que não seja digna e proporcione qualidade de vida ao colaborador.



## Trabalho Infantil [3-3]

No Brasil, o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) dispõe que as crianças e os adolescentes são sujeitos de direitos, em condição peculiar de desenvolvimento e demandam proteção integral e prioritária por parte da família e da sociedade.

Com base no ECA, o Grupo JB estabeleceu e divulga para toda a cadeia produtiva a nossa política de combate ao Trabalho Infantil, exigindo que nossos fornecedores adotem as mesmas práticas, em atendimento à legislação em vigor. Nossa política nesse quesito traz os seguintes pontos:

- As empresas do grupo não devem admitir a utilização de mão de obra infantil em suas atividades;
- Esse compromisso de não utilizar mão de obra infantil deve se estender aos fornecedores;
- Orientar, treinar e garantir a erradicação do trabalho infantil, preservar a integridade da empresa e da sociedade;
- Orientar, treinar e garantir o compromisso por meio dos treinamentos aos gestores com o objetivo de garantir a erradicação do trabalho infantil;
- Orientar e treinar todos os empregados quanto aos riscos desta prática nas empresas do Grupo JB;
- Impedir a entrada de menores de 18 anos nas dependências da empresa, salvo em caso de visitas pedagógicas e com autorização por escrito dos pais e/ou responsáveis, e sempre acompanhados por um técnico de segurança;
- Ficam sujeitos a essa política todos os empregados da empresa, sejam quais forem as categorias profissionais a que pertençam, assim como terceiros, fornecedores ou prestadores de serviço.

Além dessa política, que é amplamente divulgada em todos os nossos canais de comunicação, o Grupo JB repassa recursos financeiros para organizações da sociedade civil que realizam atendimento direto e gratuito às crianças e adolescentes, entre 0 e 18 anos, que estão em situação de vulnerabilidade social, como a Fundação Abrinq.

Também doamos um acervo pedagógico para creches no Nordeste. Apoiamos a ONG Projeto Gratidão, que trabalha com o resgate de crianças e adolescentes em condição de vulnerabilidade social por meio do incentivo a práticas esportivas. Durante o período deste relato foram doados R$ 30.536,00 para essas organizações.

Além das doações sistemáticas, o Grupo JB apoia iniciativas voltadas para incentivar a educação, o esporte e o lazer de crianças e adolescentes. Todas as empresas que possuem qualquer tipo de relação comercial com a nossa companhia devem adotar minimamente as práticas de combate ao trabalho infantil estabelecidas pelo Grupo. Estimulamos nossos stakeholders, como nossos fornecedores de matéria-prima e de serviços e equipamentos, a também defenderem, permanentemente, os direitos da criança e do adolescente, além de apoiarem entidades que trabalham na mobilização da sociedade para a proteção dos direitos.

**A proteção à vida foi um tema crítico em mais uma safra. De maneira quase inédita, a saúde tornou-se fator determinante para a capacidade produtiva das organizações e, em alguns casos, para sua sobrevivência. E é preciso diferenciar a saúde de questões tradicionais de indicadores de absenteísmo. Entendemos que o espaço empresarial se tornou indispensável na promoção e sucesso pela busca da saúde, dentro e muito além de seus muros. Isso implica rever e modernizar substancialmente os paradigmas com que as empresas atuam.**

# 8. SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL [GRI: 3-3]

## O enfrentamento da Covid-19 no Grupo JB

A recente crise pandêmica global deixou um impacto assombroso, do qual algumas das características principais podem ser sintetizadas da seguinte forma:

- 6,5 milhões de mortes no mundo causadas pela Covid-19;
- Mais de 611 milhões de infectados, incluindo o surgimento da Covid longa;
- Um aumento significativo de transtornos mentais;
- A negligência de cuidados médicos para outros problemas de saúde, incluindo vacinas;
- Um enorme impacto econômico negativo.

Frente à pandemia, nosso plano de contingência abrangeu toda a organização, com recursos próprios e também como parceria de órgãos governamentais e não governamentais. Nosso intuito foi controlar o contágio tanto interno como nas famílias de nossos funcionários, orientando e acompanhando os contactantes. Por isso, atingimos um índice de contaminação muito abaixo do que encontrado na nossa região.

A pandemia abriu os olhos para outras oportunidades profissionais. Isso chamou a atenção dos empregadores e os levou a elaborar novas estratégias de recrutamento e retenção, que incluem o bem-estar como preocupação-chave.

Outro fator determinante para a promoção da saúde no local de trabalho são os casos práticos, os quais envolveram reuniões semanais e diárias, assim como diversas ações de proteção, segregação e controle de fluxos de pessoas na organização. As atividades administrativas foram mantidas e parcialmente incorporadas ao nosso dia a dia.



## Políticas de segurança do trabalho

As empresas do Grupo JB estão sempre atentas aos impactos potenciais, negativos ou positivos, em relação às pessoas. Por essa razão, monitoram os fatores de risco à saúde e segurança do trabalhador. Os principais objetivos da nossa política de segurança do trabalho são: reduzir os acidentes do trabalho; suprimir as condições inseguras nos locais de trabalho; conscientizar os colaboradores sobre a importância de trabalhar com segurança; e realizar constantes inspeções. A meta é diminuir em 5% o número de acidentes de trabalho, considerando sempre o ano anterior.

O grupo promove uma gestão consciente de resultados, fruto das análises de indicadores como acidentes do trabalho, eficácia dos EPIs, PGR, PPP, laudos técnicos e LTCAT. Há um departamento responsável pelo controle da necessidade de aquisição, distribuição e uso correto dos EPIs e EPCs, de acordo com a legislação vigente e as normas internas que visam a proteção do trabalhador. A correta reposição e descarte dos EPIs demonstra, inclusive, a preocupação do Grupo JB com a preservação do meio ambiente. Esses equipamentos são destinados a empresas credenciadas e autorizadas a fazer o recolhimento com base na política de gestão ambiental do grupo.

Outras medidas fazem parte das ações do setor, como: gerenciamento dos riscos ambientais; análise e avaliação dos agentes ambientais; controle e avaliação dos agentes insalubres e periculosos; e atendimento à legislação trabalhista e previdenciária.

Nossas unidades têm ambulatório médico próprio e uma equipe de profissionais de saúde capacitados, entre médicos do trabalho, enfermeiros do trabalho e técnicos de enfermagem do trabalho, proporcionando atendimento 24 horas por dia, sete dias por semana.

Este relatório visa demonstrar as conformidades do setor de saúde e segurança do trabalho, a partir dos indicadores da área. Os riscos ambientais, como também todos os sistemas que fazem parte do setor de segurança do trabalho, serão analisados em conjunto com os indicadores de gerenciamento das ações de SST.

## Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho [GRI: 403-1]

A empresa tem como objetivo em sua política de gestão de saúde e de segurança do trabalho comunicar a todos os seus colaboradores, internos e externos (funcionários ou não), todas as informações sobre:

- Direitos e deveres;
- Normas e procedimentos de segurança no local de trabalho; e
- Situações de emergência e de evacuação em casos de incêndio.

### Sistema de gestão de SST

Foi implantado na empresa, visando a melhoria contínua, o atendimento aos requisitos legais e às normas internas. Abaixo segue a relação das normas regulamentadoras que são atendidas pela companhia:

**NR – 01; NR – 04; NR – 05; NR – 06; NR – 07; NR – 09; NR – 10; NR – 11; NR – 12; NR – 13; NR – 15; NR – 16; NR – 17; NR – 20; NR – 23; NR – 31; NR – 33; NR – 35.**

No Grupo JB, todos os locais e ambientes de trabalho são contemplados no escopo de atividades abrangidas pelo sistema de gestão de saúde e de segurança do trabalho. As atividades são divididas de acordo com as características do ambiente e os locais de trabalho.

### Atividades e locais de trabalho no Grupo JB (agrícola)

- Plantio
- Tratos Culturais
- Corte de Cana
- Colheita
- Carregamento

### Atividades e locais de trabalho na JB (indústria)

- Pátio de Cana
- Moendas
- Caldeiras
- Fabricação de Açúcar
- Destilaria de Álcool
- Armazém de Açúcar
- Administrativo



## Periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes [GRI: 403-2]

O Grupo JB desenvolve suas atividades no segmento sucroenergético. Nos seus processos industriais desse ramo, existem locais onde há a presença de ambientes com certa periculosidade e que são monitorados e avaliados de acordo com os riscos ambientais presentes.

As áreas de destilaria de etanol, posto de combustível e tancagem são ambientes em que os colaboradores recebem o adicional de periculosidade por existir a presença de vapores de inflamáveis. Nesses locais, há sinalização de proibição de pessoas não autorizadas, delimitando a área em que há elevado nível de risco.

Antes do início das atividades é realizado o monitoramento dos gases e vapores inflamáveis com equipamentos de detecção (multigás) em atmosferas potencialmente explosivas. É com base nos resultados do monitoramento que são realizadas as Permissões de Trabalho para liberar o trabalho nestas áreas.

O sistema de gestão de Permissões de Trabalho é feito por meio de formulário próprio do setor de Segurança do Trabalho – PTR (Permissão de Trabalho de Riscos), o qual contempla as seguintes situações: trabalhos a quente, telhados, espaço confinado, trabalhos em altura e em atmosferas potencialmente explosivas.

Nesse monitoramento, antes da liberação do setor PTR, é feita uma análise de risco pelo formulário Análise Preliminar de Riscos (APR). Nos ambientes periculosos são feitas investigações de potenciais acidentes ou mesmo de incidentes a fim de se avaliar e identificar riscos.

## Serviços de saúde do trabalho [GRI: 403-3; 403-4]

Promovemos campanhas internas com foco em temas relevantes para a melhoria da saúde e da qualidade de vida dos funcionários. Oferecemos convênio médico de saúde em caráter opcional e estruturamos programas voltados a temas-chave, como proteção respiratória, conservação auditiva e reidratação oral.

Todas as informações pessoais relativas à saúde dos colaboradores estão sob a guarda e responsabilidade da equipe de Medicina Ocupacional, sendo vedado o acesso de qualquer outro colaborador a tais informações. Os prontuários são eletrônicos, com acesso restrito e mediante senha. Dessa forma, garantimos a proteção dos dados relativos à saúde dos nossos colaboradores.

No Grupo JB, todos os trabalhadores recebem informações dos seus superiores antes de iniciarem suas atividades laborais. É prática comum os líderes diretos fazerem reuniões juntamente com os técnicos de segurança para realizarem os Diálogos Diário de Segurança (DDS), em que são explanados diversos temas de prevenção de acidentes de trabalho.

Nesses treinamentos o espaço é aberto para todos darem suas opiniões, tirarem dúvidas, como também opinarem sobre a promoção de ações mais seguras para a realização dos serviços. Neles também sempre são prestadas informações de segurança e de saúde, com o slogan “Trabalho Seguro”.

Todo ano é realizada na empresa a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT), a qual engloba ações relacionadas ao contexto do meio ambiente.

Outro ponto importante a ser destacado é a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). Diversos colaboradores fazem parte e integram o rol de membros. Seu objetivo é a prevenção de acidentes do trabalho.

Anualmente, o setor de segurança do trabalho faz um planejamento dos temas dos DDS que serão ministrados a todos os colaboradores das áreas industrial e agrícola. Não há, para tanto, nenhum acordo formal que oriente ou determine os temas. Por essa razão, os diálogos são feitos com base nas necessidades identificadas pelas equipes de saúde e segurança, membros da CIPA, Brigada de Emergência ou de acordo com as orientações legais.

## Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho [GRI: 403-5]

Todos os funcionários do Grupo JB recebem treinamento de capacitação de integração para novos colaboradores. Assim, tomam ciência das normas e procedimentos legais e regulamentares e de Procedimentos Operacionais Padrão, sendo que diversos temas e assuntos são abordados na integração de novos funcionários, como direitos e deveres, normas e procedimentos de saúde e segurança, EPIs etc. Realizamos treinamentos de capacitação tanto para novos funcionários, como para visitantes e terceiros e de forma gratuita.

- **Altura** – Em situações em que os colaboradores executam trabalhos em altura, são realizados treinamentos de capacitação de acordo com a NR – 35. Apenas depois são autorizados a realizar qualquer serviço.
- **Eletricidade** – Em atividades com eletricidade os colaboradores do setor de manutenção elétrica recebem treinamento da NR – 10 (Básico e Complementar). Também recebem uma autorização de trabalho específica para esta atividade.
- **Inflamáveis e combustíveis** – Para realizar serviços com inflamáveis e combustíveis, os funcionários dos setores de manutenção industrial (elétrica e mecânica), destilaria, posto de combustível e tancagem recebem curso de capacitação na NR – 20.
- **Espaço confinado** – Em ambientes confinados, os colaboradores que adentram esses locais recebem treinamento de capacitação de curso de NR – 33.
- **Máquinas** – Os operadores de máquinas recebem capacitação na NR – 31.
- **Equipamentos diversos** – Os operadores de munck, empilhadeira, guincho e ponte rolante são capacitados na NR – 11.
- **Caldeiras** – Os operadores de caldeiras fazem curso sobre a NR – 13.

Em cada planta do Grupo JB, existe uma equipe de Brigada de Emergência composta por funcionários treinados e capacitados para o combate a incêndio, além de outras situações de emergência, como: inundações, vazamento, derramamento de líquidos inflamáveis e explosões.



Todos os motoristas de carreta que transportam líquidos inflamáveis têm curso de brigadista de emergência para atender às exigências legais no transporte de produtos perigosos.

Todos os treinamentos e cursos são realizados pela equipe própria de técnicos especialistas do Grupo ou são contratadas empresas especializadas. No entanto, vale ressaltar que não há qualquer custo para funcionários, visitantes e/ou terceiros que estejam participando. A carga horária e o conteúdo programático estão de acordo com as exigências legais das NRs específicas.

**Plano Educacional por gênero e região**

| Curso | Total de colaboradores | |
|---|---|---|
| | PE | ES |
| **NR 35** | 179 | 1 |
| **NR 13** | 50 | 0 |
| **Brigada de Emergência** | 106 | 32 |
| **NR 31** | 2.195 | 32 |
| **Direção defensiva** | 0 | 11 |
| **NR 12** | 0 | 31 |
| **NR 10 – Básico** | 31 | 22 |
| **NR 10 – SEP** | 0 | 6 |
| **NR 20** | 0 | 21 |
| **NR 11** | 4 | 2 |
| **NR 33** | 0 | 4 |
| **NR 07** | 12 | 0 |
| **Total de treinamento de segurança** | 2577 | 162 |

## Promoção da saúde do trabalhador [GRI: 403-6]

O Grupo JB promove ações de saúde e bem-estar para seus colaboradores que vão muito além da obrigatoriedade legal e da relação com as atividades laborais, pois a companhia entende que cuidar da força de trabalho é muito importante para a qualidade de vida das pessoas, além de ser fundamental para a sustentabilidade do negócio.

Para tanto, todos os anos é elaborado um calendário de eventos de promoção à saúde e bem-estar com base no resultado das análises dos indicadores de saúde.

## Calendário Saúde e Bem estar 2023

| Jan | Fev | Mar | Abr | Mai | Jun |
|---|---|---|---|---|---|
| Testagem de Covid -19 | Ação Carnaval | Março Lilas<br>Dia Mundial da Água<br>Dia Mundial do Sono | Abril Verde<br>Campanha Influenza | Maio Amarelo<br>Proteção das Mãos | Campanha Contra Queimaduras |

| Jul | Ago | Set | Out | Nov | Dez |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Capacitação Ergonomia<br>Reposição Hidroeletrolica<br>Campanha de combate ao suicidio | Outubro Rosa<br>Reposição Hidroeletrolica | Semana da Sáude e Qualidade de Vida | |

Confira algumas ações bem estruturadas da companhia que visam prevenir ou amenizar as consequências de diferentes ameaças à saúde de nossos colaboradores, como vacinação e campanhas de conscientização com variados focos.

• **COVID-19** – Durante o período do relato deste relatório ainda permanecemos com a maioria das ações de combate ao coronavírus. Dentre elas, testagem e vacinação dos nossos colaboradores.

• **DSTs, uso de drogas, hidratação oral** – Campanha de prevenção de doenças sexualmente transmissíveis, de combate ao uso de drogas e de reforço da importância da hidratação oral durante os festejos de Momo, em nossas unidades de Pernambuco.

• **Câncer do colo do útero** – O câncer do colo do útero é a quarta maior causa de morte de mulheres por câncer no Brasil, segundo o Instituto Nacional de Câncer (INCA). O Grupo JB tem estimulado a conscientização das mulheres para a importância de fazer o exame de prevenção.

• **Qualidade do sono** – Tudo em nosso corpo é influenciado pela qualidade do sono. Para ter uma saúde de qualidade, é preciso se preocupar com a qualidade do sono. Por isso, nossa equipe de saúde foi até a área industrial para promover palestras de sensibilização sobre o tema.

• **Influenza** – Com o propósito de reduzir internações, complicações e óbitos de funcionários por conta da influenza, realizamos anualmente campanha de vacinação contra esta doença. Nosso principal objetivo e reduzir os sintomas nos grupos prioritários, que podem ser confundidos com os da Covid-19, além de reduzir sobrecarga sobre os serviços de saúde.

• **Campanha MÃOS SEGURAS** – 42% dos nossos acidentes de trabalho envolvem as mãos. É por isso que o cuidado com essa parte do corpo é tão necessário nas indústrias e no campo. Durante a pandemia isso ficou ainda mais evidente, por conta do risco de se contaminar a partir das próprias mãos. Ao mesmo tempo, foi na pandemia que entendemos quão importantes são os encontros para que a disseminação dos conceitos de segurança possa, definitivamente, se instalar na cultura organizacional, de forma a virar hábito e não esforço.

• **Festa junina** – No Nordeste, as festas juninas são muito comemoradas e com elas aumentam os riscos de acidentes envolvendo fogueiras e fogos de artifício.

Para orientar os nossos empregados quanto às formas de prevenção e o que fazer caso ocorra um acidente deste tipo, o time de saúde elencou atitudes que podem ser tomadas nessas circunstâncias.



• **Postura corporal** – Com o objetivo de garantir a saúde e boa postura dos colaboradores que realizam o carregamento e descarregamento dos sacos de açúcar, foi realizada uma análise e. posteriormente. uma palestra de sensibilização e orientação quanto à correta postura corporal a ser adotada durante o carregamento de peso.

• **Suicídio** – Infelizmente, o suicídio tem se tornado cada vez mais frequente em pessoas de todas as idades. No cenário pós-pandemia, essa realidade tornou-se ainda mais cruel. Por essa razão, promovemos a campanha de combate ao suicídio para os trabalhadores de diversas áreas da indústria.

• **Reposição hidroeletrolítica** – Integração e orientação sobre o Programa de Reposição Hidroeletrolítica (Rural), nas quais 100% dos empregados da área agrícola em Pernambuco foram comtemplados.

Se os fluidos corporais estão baixos devido a perdas e/ou aumento da demanda, eles devem ser restaurados com soluções de eletrólitos (equilibradas). As soluções de eletrólitos são fornecidas para suprir as demandas de fluido basal ou compensar as perdas de fluidos. Além disso, as soluções equilibradas fornecem eletrólitos diversos visando a manutenção/restauração de um estado ácido-base fisiológico.

• **Semana da Saúde e Qualidade de Vida** – Em 2022, trabalhou-se nesta semana uma analogia com a Copa do Mundo de futebol, o que gerou grande participação dos colaboradores da unidade de Vitória de Santo Antão (PE). Foram realizadas diversas atividades lúdicas e desportivas que estimularam a conscientização sobre saúde, bem-estar e qualidade de vida no trabalho.

Todas as iniciativas planejadas e implementadas pela companhia são revisadas continuamente, tendo como objetivo facilitar o acesso de todos os colaboradores às ações e serviços de saúde.

Além do cronograma de ações direcionadas à saúde e qualidade de vida, a área de Medicina do Trabalho realiza o acompanhamento dos grupos de risco, ou seja, diabetes, obesidade, hipertensão, trabalhadores que executam atividades especiais (trabalho em altura, espaço confinado); o acompanhamento dos funcionários afastados; visitas hospitalares; e mantém em dia a realização dos exames médicos periódicos de 100% dos colaboradores, além das demais ações do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).

Com o objetivo de facilitar o acesso dos colaboradores e seus dependentes aos serviços de saúde, o Grupo JB mantém convênio com clínicas, laboratórios e consultórios médicos com diferentes especialidades.

### Compromissos e metas para a Saúde Ocupacional em 2023

- Implantar novos indicadores de absenteísmo ocupacional, ampliando a apuração dos dados nas áreas da organização.
- Manter a qualidade de vida dos colaboradores, focando em melhores condições de trabalho.
- Realizar periodicamente programa de educação em saúde para colaboradores, com abordagem de temas pertinentes baseados no perfil de absenteísmo e na situação epidemiológica atual da cidade/estado/país, no que diz respeito à saúde e qualidade de vida.
- Ampliar a divulgação das informações de saúde e qualidade de vida para os grupos operacionais, como forma de educação em saúde e estímulo à participação nas ações programadas.

## Prevenção e mitigação em saúde e segurança do trabalho [GRI: 403-7]

Nos processos industriais de produção, a prevenção e a mitigação dos riscos para a saúde e segurança dos colaboradores são considerados como fatores preponderantes não apenas para o bem-estar geral dos colaboradores, como também para a racionalização dos recursos materiais e financeiros.

O controle da correta utilização e descarte dos EPIs realizado pelo Grupo JB é um dos itens das ações de mitigação na busca de reduzir os impactos ambientais, diminuindo os riscos potenciais ao meio ambiente.

São adotadas ações de mitigação voltadas à redução dos riscos de acidentes relacionados a lesões nas mãos. A meta de redução de acidentes nas mãos para o ano de 2023 é de 5% em relação ao ano anterior, com adoção de medidas como aquisição e teste de novos EPIs visando a redução de corte e ferimentos nas mãos.

Outras ações mitigadoras são realizadas, como:

- Umidificação dos locais de trabalho, visando o controle da poeira em suspensão;
- Controle ambiental das emissões de gases gerados no processo industrial; e
- Gestão dos equipamentos de proteção individual dos colaboradores da empresa.

O Grupo JB também possui o Programa de Controle de Energias Perigosas (PCEP), também chamado LoTo (Lockout Tagout), o qual é um programa dinâmico que deve ser sempre aplicado para garantir a praticidade e segurança dos bloqueios das fontes de energia das máquinas. Sabemos que, para executar atividades nas zonas de risco das máquinas, precisamos controlar as fontes de energias (isolar e bloquear), por meio de válvulas, disjuntores, chaves seccionadoras etc., que são os Dispositivos de Isolamento de Energia (DIE).

As empresas do Grupo JB atendem aos requisitos técnico-legais dos sistemas de proteção contra incêndio, dispondo de equipamentos específicos para ocorrências deste tipo, como sirene, alarmes, detectores de fumaça e central de monitoramento de alarme de incêndio nas dependências internas da empresa. Também temos um sistema de rede de hidrantes e extintores para cobertura em todo o perímetro das unidades fabris. Contamos ainda com 3 viaturas equipadas com sistemas de combate ao incêndio para apoio na área agrícola em caso de incêndios na lavoura.

## Cobertura por sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho [GRI: 403-8]

O Grupo JB busca atender aos requisitos legais da NR – 01. Para tanto, implantou o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), em que o setor de Segurança do Trabalho faz a gestão dos riscos ambientais, os quais foram mapeados pelo programa, juntamente com os perigos constatados em todos os demais ambientes de trabalho da companhia, como os operacionais.

Os funcionários dos setores que contemplam riscos ambientais foram treinados e são constantemente orientados a trabalhar dentro dos parâmetros técnico-legais de saúde e segurança. O sistema de gestão de riscos engloba todos os setores da empresa. Todos os riscos ambientais são tratados e mensurados: físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes.

Os riscos e perigos verificados são registrados em um sistema operacional (compusoft), o que facilita a gestão da análise dos resultados obtidos. Na gestão de SST utilizamos o método de matriz de riscos, em que diversos parâmetros foram mensurados visando o gerenciamento de todos os riscos identificados.

As empresas terceirizadas são monitoradas e seus colaboradores são treinados com foco nas normas internas de saúde e segurança e no atendimento à legislação pertinente. Todos tomam ciência dos riscos e dos agentes ambientais presentes nos locais de trabalho. Os trabalhadores externos sem vínculo com a empresa não ultrapassam o percentual de 1% dos trabalhadores que têm vínculo empregatício.

## Acidentes de trabalho [GRI: 403-9]

O sistema de gestão de acidentes de trabalho do Grupo dispõe de um formulário de comunicação de acidentes de trabalho – formulário CIAT, em que o responsável do setor alimenta as informações necessárias para preencher a CAT relativa ao acidente.

Caso uma ocorrência seja registrada, o setor de Segurança do Trabalho faz toda a investigação necessária de verificação e análise do acidente (por exemplo, se foi típico ou de trajeto). Quanto aos acidentes que não são do trabalho, é feito um parecer técnico sobre as causas que contribuíram para sua ocorrência.

No GRO/PGR foram levantados todos os perigos com os riscos presentes nos ambientes de trabalho do Grupo JB, em que a matriz de risco deu uma gradação na tabela de verificação. Os perigos foram levantados nas empresas da companhia por meio da metodologia de levantamento dos perigos (APR).

Os perigos foram analisados sob a seguinte ótica:

- Esmagamento;
- Queimadura;
- Pensamento; e
- Amputação.

### Dados de acidentes de trabalho registrados em Pernambuco

- Índice de óbitos resultantes de acidentes de trabalho – 1, o que corresponde a 0,02% do número de funcionários.
- Índice de acidentes de trabalho com consequências graves (exceto óbito) – 9, ou 0,20%.
- Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória – 253, ou 5,71%

# 9. COMUNIDADE E RESPONSABILIDADE SOCIAL [GRI: 3-3]

**O cuidado com os colaboradores cria um ambiente de trabalho com um bom clima organizacional e talentos motivados, impulsionando o crescimento da empresa. Entendemos que é graças às pessoas que fazem parte das equipes de nossas empresas que temos condições de atingir os objetivos almejados e compartilhar os resultados obtidos entre todos os nossos stakeholders.**

Por isso, os nossos funcionários são prioridade na gestão do Grupo JB. E isso se inicia a partir de nossas políticas no tocante às relações de trabalho, as quais estão explicitadas no nosso Código de Conduta. Vale destacar algumas delas:

- Recrutar, contratar, remunerar e promover todos os colaboradores com base nas qualificações e competências requeridas para o cargo, sem qualquer tipo de discriminação, possibilitando igualdade de oportunidades;
- Valorizar a diversidade nas relações de trabalho, exigindo tratamento respeitoso, cordial e justo com todos os colaboradores, independentemente do cargo ou da posição hierárquica que ocupam;
- Não utilizar mão de obra infantil ou de qualquer forma de trabalho forçado;
- Proibir qualquer forma de assédio, discriminação, preconceito ou tratamento vexatório aos colaboradores da organização por qualquer pessoa no local de trabalho, nos veículos da empresa ou durante quaisquer atividades, seja interna ou externamente.

Além disso, todos os nossos fornecedores são informados sobre as nossas políticas e práticas quanto às relações de trabalho. Está em curso a preparação de material que visa o engajamento dos fornecedores e obrigatoriedade de eles incorporarem integralmente nossas políticas trabalhistas. Esse documento deverá ser assinado pelos nossos fornecedores de matéria-prima, num primeiro momento. Assim, atestarão formalmente ciência de nossas políticas e se comprometerão a observá-las.

Dada a natureza e magnitude de nossas operações, o Grupo JB não tem relação trabalhista formal com agricultores, que não os fornecedores de cana-de-açúcar da companhia. Eles

são remunerados conforme as regras do mercado (a partir das informações fornecidas pelo Conselho dos Produtores de Cana-de-açúcar - Consecana).

Havendo quaisquer problemas com relação à responsabilidade social da empresa, qualquer pessoa pode usar o Canal de Denúncia, que é o nosso principal instrumento de prevenção e mitigação de impactos negativos.

## Comunidade local [GRI: 413-1]

A exploração do setor sucroenergético, se realizada sem o correto gerenciamento dos impactos negativos em potencial, pode afetar em maior ou menor escala o meio ambiente, as pessoas e o seus direitos humanos.

O risco desses impactos negativos surge no dia a dia de todas as nossas atividades. Assim, o controle, o monitoramento e a avaliação dos impactos ambientais relevante são compromissos essenciais que assumimos por meio do nosso Programa de Gerenciamento Ambiental (PGA).

Apesar da constante exposição ao risco de impactos negativos sobre a comunidade local, o Grupo JB não está envolvido atualmente em impactos negativos decorrentes das suas atividades, ou como resultado de suas ações com relação às comunidades do entorno nas cidades em que temos nossas operações e da sociedade em geral.

Como parte de nossa política de sustentabilidade, assumimos um grande comprometimento social.

Estamos desenvolvendo um plano de ações que visa a melhoria das condições das comunidades carentes dentro da área de influência das empresas da organização. Hoje nossas ações ocorrem mais de forma indireta, pela geração de oportunidade de emprego para essa população e pela contratação de fornecedores locais para aquisição de materiais e serviços.

Apesar de, no presente, o engajamento com a comunidade acontecer principalmente pelas formas indiretas mencionadas anteriormente, estamos estruturando programas de apoio e incentivo à educação dos filhos e dependentes de nossos colaboradores. Esse plano deverá entrar em ação no decorrer do ano de 2024.

## Comunicação e marketing [GRI: 3-3]

No Grupo JB, entendemos que, por meio da adoção de ações direcionadas, é possível construir uma marca forte, melhorar o relacionamento com os colaboradores, clientes, fornecedores e a comunidade.

Uma das nossas principais ações é na área de Comunicação e Marketing, que no cenário organizacional pode ser entendida como aquela que transforma a atitude das pessoas. Uma comunicação eficaz atinge com efetividade seu objetivo quando transmite uma mensagem com clareza, independente do canal utilizado para sua divulgação.

Visando manter uma comunicação eficaz, o Grupo JB busca estabelecer uma relação de transparência com seus públicos interno e externo, mantendo-os informados de suas ações e projetos. Disponibilizamos um site moderno e atual para nosso público conhecer um pouco de nossa história, nossos produtos, nossas políticas e nossos trabalhos de responsabilidade socioambiental. Também mantemos uma comunicação próxima entre a instituição e os stakeholders por meio do nosso Canal de Denúncias.

Tendo em vista a importância das redes sociais para as empresas, o Grupo JB vem investindo em ações no Instagram, Facebook e LinkedIn, disponibilizando conteúdos de qualidade, visando construir um relacionamento mais efetivo com seu público e melhorando ainda mais o posicionamento da marca no mercado.

Também valorizamos muito as estratégias de comunicação interna, que são voltadas a nossos colaboradores. Por conta disso, demos início a um trabalho de endomarketing. Foi realizada uma pesquisa de clima organizacional em que foram levantados vários pontos para serem trabalhados. Estratégias foram desenvolvidas e ações estão sendo implementadas. Feedbacks frequentes, comunicação direta com as lideranças, realização de cursos, treinamentos e eventos corporativos são algumas das ações desenvolvidas atualmente no grupo com foco no público interno.



## Metas Alcançadas

No período que corresponde à elaboração deste relato, conseguimos pôr em prática algumas ações importantes que constam do plano de ação da área de Comunicação e Marketing.

**Ações Internas**

- **Identidade Visual**

Reformulação e modernização das logomarcas do Grupo JB.

- **Criação do Canal de Denúncia**

Como já apresentado, o Grupo JB oferece esse mecanismo de comunicação direta, em que colaboradores, clientes e fornecedores podem relatar comportamentos incoerentes com o nosso Código de Conduta ou com as leis vigentes, além de poderem contribuir com sugestões para melhorias dos nossos sistemas, controles e ambientes de trabalho. O link de acesso é o seguinte: https://www.contatoseguro.com.br/grupojb

- **Integração entre Áreas**

É um projeto interno desenvolvido com dedicação pelo Grupo JB. Nosso objetivo é fortalecer a comunicação e a colaboração entre as áreas, permitindo que cada uma compreenda o processo geral e contribua de forma mais efetiva. Ao conhecermos as atividades e necessidades de cada área, somos capazes de agir em conjunto, garantindo um fluxo de trabalho mais eficiente e uma comunicação mais assertiva.

*Integração entre áreas do Grupo JB.*

O projeto Integra JB foi criado com o propósito de promover essa interface entre as áreas, buscando a melhoria contínua da comunicação interna e a otimização dos processos em todo o grupo. Acreditamos que uma comunicação clara e eficiente é essencial para o sucesso de nossas empresas e departamentos.

- **Ação de Cidadania**

Com o propósito de promover o bem-estar aos seus colaboradores, por meio de uma parceria entre a Alcoolquímica (CAN) e a Prefeitura de Vitória de Santo Antão, foi realizado o Projeto Ação Cidadania. O evento aconteceu no campo com os trabalhadores rurais, funcionários e familiares da unidade. Foram realizadas ações como ginástica laboral, aferição de pressão, exame de glicemia, vacinação e palestras educativas.

**Ações Externas**

- **Projeto Plantar é Viver**

Em parceria com a TV Gazeta de Linhares, a LASA Bioenergia promoveu o Projeto Plantar é Viver. Trata-se de um evento que reúne turmas do ensino fundamental para o plantio de 200 mudas de árvores nativas para reflorestamento. A ação é realizada junto com palestras de conscientização e valorização do meio ambiente, oficinas educativas, exposições, entre outras iniciativas.

**O Projeto tem como objetivos:**

- Conscientização ambiental de pais e filhos sobre a importância de preservação e cuidado com o meio ambiente;
- Distribuição de árvores em áreas urbanas;
- Estímulo à preservação ambiental, combatendo a exploração ilegal das árvores, além de educar as crianças sobre a coleta seletiva e desenvolver o uso consciente da água.

- **Incentivando a Educação**

O Grupo JB acredita que, por meio da educação, podemos construir um mundo com mais oportunidades. Por isso, tivemos o prazer de apoiar o Festival Tack – uma iniciativa de inovação, tecnologia e criatividade, realizada na cidade do Rio de Janeiro (RJ). Este festival é um momento em que os participantes têm a oportunidade de conectar informação com diversão.

Neste ano, o Grupo JB patrocinou o visto e o passaporte dos cinco estudantes e dois professores da região, que desenvolveram um projeto de fomento à criatividade e à inovação com foco na educação. O grupo ganhou o desafio e como prêmio participou da Brazil Conference 2023 (Conferência do Brasil Internacional) em Boston, nos Estados Unidos, tendo a oportunidade de visitar a Universidade de Harvard e o Instituto de Tecnologia de Massachusetts (MIT).

O projeto vencedor do desafio foi o aplicativo "TABOCATEC", um protótipo de um aplicativo de gamificação com recursos de som e imagem que busca auxiliar o processo de letramento. A proposta do app é minimizar o analfabetismo adulto.

- **Transformando Através do Esporte**

O Grupo JB apoia essa causa e incentiva o esporte por meio de apoios e patrocínios para atletas e esportistas.

- **Trabalhe Conosco**

Um sistema desenvolvido para proporcionar ao candidato uma experiência simples e agradável ao enviar o seu currículo. Garante a confidencialidade das informações, que são armazenadas em um banco de dados, no qual o próprio candidato pode fazer atualizações, quando necessário. O link de acesso é o seguinte: https://grupojb.conectavaga.com.br/

- **Grupo JB na Mídia**

Foram realizadas, no período que corresponde a este relato, visitas a veículos de comunicação na cidade de Linhares, procurando mostrar a importância do Grupo JB para a região e o quanto ele movimenta a economia local. Tivemos a oportunidade de, por meio dessa iniciativa, desmistificar temas como "Queima manual da cana e fuligem na casa das pessoas" – problema que não acontece mais, pois há oito anos o processo de colheita é 100% mecanizado na LASA.

# Metas para os próximos anos

Temos metas para os próximos dois anos, que visam trabalhar pontos importantes para os stakeholders da companhia, minimizando impactos negativos:

- Encontro de lideranças;
- Treinamentos de capacitação de lideranças;
- Intensificação de treinamentos em geral;
- Conecta JB – aplicativo para uso interno;
- Conheça o Grupo JB – vídeo de integração;
- Concurso incentivando a educação – para filhos de funcionários;
- Estudo de viabilidade da ampliação do refeitório industrial para todos os funcionários;
- Fardamento completo para indústria e campo;
- Campanha 60 anos do Grupo JB;
- Fortalecer ainda mais o posicionamento do Grupo JB no mercado;
- Padronização da identidade visual nas áreas comuns, ônibus e caminhões das empresas do grupo;
- Intensificar ações voltadas para o meio ambiente;
- Ampliar ações junto à comunidade e instituições locais;
- Participar de eventos voltado para o segmento;
- Intensificar as ações nas redes sociais; e
- Trabalhar o calendário anual com ações criativas e inovadoras.

# 10. GESTÃO AMBIENTAL E MUDANÇAS CLIMÁTICAS [GRI: 3-3]

## Identificação de impactos ambientais

**No Grupo JB, a identificação de impactos ambientais significativos é priorizada pela Alta Gestão. Possuímos uma Equipe para Gerenciamento do Meio Ambiente que, dentre as suas atribuições, realiza o monitoramento e o controle de aspectos e impactos ambientais. Possuímos uma Política de Meio Ambiente alavancada por pilares associados ao uso racional de recursos hídricos, cumprimento inegociável das legislações vigentes, capacitação e conscientização ambiental dos funcionários e da comunidade, sensibilização para o tema mudanças climáticas, e gestão cuidadosa de questões como resíduos, biodiversidade e preservação do solo.**

## Metodologia para caracterização de impactos ambientais

Foram levantados pela Equipe de Gerenciamento de Meio Ambiente, para todas as atividades realizadas pela empresa, os aspectos ambientais e seus respectivos impactos, dando origem ao Inventário de Aspectos e Impactos Ambientais do Grupo JB.

A análise dos impactos ambientais foi feita a partir da Matriz de Impactos Ambientais, na qual o tema é monitorado por meio de planos de gerenciamento, controle, mitigação e de medidas compensatórias. Ao todo, o Inventário identificou 19 impactos inerentes às atividades da organização, sendo 15 impactos negativos e 4 impactos positivos.

Mediante a avaliação dos impactos ambientais e da gestão das suas ações de controle e monitoramento, podemos concluir que a Alcoolquímica tem a gestão dos seus impactos ambientais sob caráter prioritário e com bons índices de eficácia. Mais informações são apresentadas na tabela.

**Inventário de Aspectos e Impactos Ambientais do Grupo JB**

| Principais fatores ambientais | Natureza | Significância | Ação de gestão |
|---|---|---|---|
| Supressão de remanescentes de vegetação nativa | Negativo | Muito significativo | Gerenciamento, controle e desenvolvimento de ações de mitigação |
| Supressão de indivíduos arbóreos isolados | Negativo | Significativo | Gerenciamento, controle e desenvolvimento de ações de mitigação |
| Danos e afugentamento da fauna local | Negativo | Pouco significativo | Controle e monitoramento |
| Adesão de serviços ecossistêmicos | Positivo | Muito significativo | Fomentar o desenvolvimento e ampliar a potencialização dos serviços ecossistêmicos |
| Fertirrigação com vinhaça | Negativo | Muito significativo | Controle e monitoramento |
| Aplicação de fertilizantes e defensivos agrícolas | Negativo | Muito significativo | Controle e monitoramento |
| Processos de erosividade no solo e de assoreamento de cursos de água | Negativo | Significativo | Controle e desenvolvimento de ações de mitigação |
| Compactação do solo pelas operações agrícolas | Negativo | Pouco significativo | Controle e desenvolvimento de ações de mitigação e monitoramento |
| Redução da disponibilidade hídrica | Negativo | Significativo | Controle e desenvolvimento de ações de mitigação e monitoramento |
| Emissão de materiais particulados de fontes fixas | Negativo | Pouco significativo | Controle e monitoramento |
| Danos à infraestrutura viária | Negativo | Pouco Significativo | Controle e monitoramento |
| Potencialidade de contaminação de solos e de mananciais hídricos | Negativo | Significativo | Controle e monitoramento |
| Fertirrigação | Negativo | Significativo | Controle e monitoramento |
| Geração de resíduos sólidos | Negativo | Pouco Significativo | Controle e monitoramento |
| Distúrbio à sociedade por geração de ruídos | Negativo | Pouco significativo | Controle e monitoramento |
| Efeitos danosos à economia regional, com aumento dos custos de habitação, alimentação e serviços | Negativo | Pouco significativo | Monitoramento |
| Potencialização quanto a riscos de acidentes com automóveis e transporte de funcionários | Negativo | Muito significativo | Controle e monitoramento |
| Geração de empregos | Positivo | Significativo | Controle e monitoramento |
| Geração de renda | Positivo | Muito significativo | Potencialização |
| Fomento à economia da região | Positivo | Muito significativo | Potencialização |

## Direitos à terra e aos recursos [GRI: 3-3]

Para análise ambiental do empreendimento, a companhia utiliza avaliações ambientais preliminares, com o objetivo de identificar contextos regionais e o impacto nas localidades em que o empreendimento se insere. O ecossistema da área de influência direta do Grupo JB em Pernambuco constitui-se na Unidade de Gerenciamento de Recursos Hídricos das Bacias do Rio Capibaribe e Ipojuca.

Para a análise dos aspectos socioeconômicos, são levados em conta os impactos das atividades da unidade CAN nos munícipios limítrofes das cidades de Escada, Pombos, Cabo de Santo Agostinho, Ipojuca e Vitória de Santo Antão, em Pernambuco.

A área diretamente afetada pelo empreendimento compreende os locais de intervenção direta na lavoura, ou seja, onde efetivamente são executadas operações agrícolas, como o plantio de cana-de-açúcar.

A área total sob influência da CAN abrange 447.734 ha, sendo que, desta área, 17.000 ha são ocupados com cana-de-açúcar, além dos 14,5 ha da área industrial, o que representa cerca de 3,79% da Área de Influência Direta da companhia no estado de Pernambuco.

**Comparativos das áreas territoriais – CAN**

| Áreas envolvidas | Área (ha) |
|---|---|
| Área Industrial da Usina | 14,5 ha |
| Área da lavoura de cana da Usina | 17.000 ha |
| Área da lavoura de cana na região | 78.000 ha |
| Área de influência direta | 24.650 ha |

Em 2022, uma análise ambiental preliminar constatou que o nosso plantio de cana representou uma parcela de uso do solo de 21,79 %. No que se refere aos impactos associados ao cultivo da cana-de-açúcar, seja nas áreas próprias da unidade do Grupo JB ou nas áreas de fornecedores (novos ou antigos), os efeitos ambientais estão bem controlados em função de tecnologias e procedimentos adotados no processo agroindustrial.

Quanto aos efeitos ambientais decorrentes das ampliações de áreas canavieiras na região da Alcoolquímica, eles tendem a não ser relevantes, porque atualmente a cultura da cana-de-açúcar utiliza das melhores boas práticas agrícolas e de tecnologias de ponta.

Como outros impactos ambientais, as atividades agrícolas também podem gerar danos ao solo e à água, como os processos erosivos de compactação do solo e os assoreamentos nos corpos de água. Para minimizar esses impactos, adotamos medidas como construção de curvas de nível, recuperação de matas ciliares e reflorestamento de margens de cursos de água.



## Clima

É possível identificar que na área de influência direta e indireta do empreendimento predomina o tipo climático Tropical Úmido, com inverno úmido, onde há precipitação média acima de 200mm no período do inverno, temperatura média, no mês mais quente, superior a 32oC, e no mês mais frio, inferior a 25oC.

Já na área de influência do empreendimento, a precipitação anual situa-se próxima a 2.000mm, distribuída em 1.150mm no período da cheia (maio a agosto) e cerca de 850 mm nos meses de seca (setembro a abril).

## Caracterização da vegetação da área de influência direta

Na região em que o Grupo JB tem atuação, o mapa do inventário Florestal do Estado de Pernambuco mostra que há remanescentes florestais. Na área de influência direta do empreendimento, que representa 19,8 km2, há poucos remanescentes florestais.

## Áreas de interesse ambiental

Na região de influência direta e indireta da Usina, há áreas institucionais de interesse ambiental, que inclusive são refúgio de vida silvestre e onde há diversidade de flora. Destaque para as matas de Urucu e do Cotovelo.

# 11.ÁGUA E EFLUENTES

[GRI: 3-3; 303-1; 303-2; 303-3; 303-4; 303-5]

**O uso da água faz parte dos compromissos ambientais do Grupo JB e é um componente extremamente importante das ações de fomento, de gestão de riscos e dos controles de impactos reais e potenciais ao meio ambiente, gerenciados pela organização. Todas as nossas fontes hídricas (como captações de águas superficiais de rios e lagoas), se não fossem utilizadas corretamente, poderiam desencadear impactos negativos que afetariam a população das comunidades localizadas a montante ou a jusante desses mananciais, dos quais elas dependem para as mais diversas finalidades, como abastecimento de água para consumo doméstico, agricultura e pecuária.**

Por meio do Programa de Gerenciamento Ambiental (PGA), os impactos ambientais relevantes são controlados e monitorados por verificações em campo.

Além dos impactos que podem ser controlados diretamente pela organização, há também a preocupação em se determinar os impactos ambientais que a organização pode influenciar.

Nessa particular situação, dentre os impactos ambientais para os processos e atividades nos quais influenciamos, vale destacar:

- Projeto e desenvolvimento de nossas instalações, processos, produtos e serviços;
- Aquisição de matéria-prima (cana-de-açúcar);
- Processos operacionais fabris dos derivados da cana-de-açúcar, incluindo armazenamento de produtos (açúcar, etanol, aguardente);
- Gestão de resíduos;
- Processos de manutenção de instalações, equipamentos, veículos de transporte;
- Desempenho ambiental e práticas de provedores externos.

A premissa em levar em consideração impactos ambientais relevantes não significa que um PGA possua exclusividade para esses impactos. Entretanto, eles têm alta prioridade no estabelecimento de medidas de controle e no monitoramento do desempenho ambiental da organização.



**Controle e no monitoramento do desempenho ambiental**

| Local | Outorga | Coordenadas | Volume Outorgado | Data (Vencimento) |
|---|---|---|---|---|
| Indústria (CAN) – Pirapama | 304/18 | 08°13’40,6”S / 35°16’53,3”W | 58.920 m³/ dia | 25/10/2023 |
| Agrícola (Irrigação) – Pirapama | 210-S/22 | 08°13’30,0”S / 35°17’06,0”W | 1.641,6 m³/ dia | 19/05/2027 |
| Arandu (Irrigação) | 336/18 | 08°13’28”S / 35°17’03”W | 1.560 m³/ dia | 22/11/2023 |
| Pata Choca | 256 -S/ 22 | 08°20’38”S / 35°16’55,3”W | 8.100 m³/ dia | 17/08/2027 |
| Pirapama Bioenergia | 302-S/18 | 08°13’40,6”S / 35°16’53,3”W | 3.720 m³/ dia | 24/10/2023 |

*Nota: Todas as águas captadas são consideradas doces.*

## Água e efluentes: nosso compromisso com o tema

É absoluto o compromisso do Grupo JB com esse tema material. Não somente por implicações legais advindas dos riscos inerentes em caso de mau uso desses recursos, mas principalmente porque somos conscientes da necessidade de manter sua integridade, tanto para a sustentabilidade econômica da organização, como também pela dependência desses recursos por parte das comunidades situadas em seu entorno.

Estamos elaborando um plano de contingências que entrará em vigor após aprovação pelos Comitês Estratégico e de Sustentabilidade. Porém, como parte da gestão da pegada hídrica, apoiamos e executamos projetos de recuperação de áreas de preservação e de nascentes, assim como acompanhamos e contribuímos com os diálogos de gestão de águas em fóruns de discussões ambientais e nos órgãos ambientais de nossa jurisdição, além das iniciativas de nossa entidade de classe (Sindaçúcar-PE).

A situação legal da organização em relação aos órgãos públicos ambientais – CPRH (Agência Estadual do Meio Ambiente – PE), Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (IBAMA), Agência Pernambucana de Águas e Clima (APAC), Companhia Independente de Policiamento do Meio Ambiente (CIPOMA) e Agência de Defesa e Fiscalização Agropecuária de Pernambuco (ADAGRO) – indica o pleno atendimento.

No Grupo JB, entendemos que a prevenção e a mitigação dos impactos negativos nesse tema passam pelo nosso controle da pegada hídrica, com incentivo à adoção de metas para aumentar a eficiência do uso da água.

Quanto ao tema Água e Efluentes, a organização não está envolvida com impactos negativos decorrentes de sua atividade ou relação de negócios, como cultivo e produção de cana-de-açúcar, produção de açúcar e álcool a seus resíduos, assim como a comercialização desses produtos.

## Medidas para redução do uso da água

Ainda não possuímos um sistema que gerencie impactos positivos. Entendemos que nosso objetivo maior, neste momento, é evitar e mitigar impactos negativos. Nesse sentido, como parte de nosso planejamento estratégico, possuímos metas atreladas ao tema até 2030, como a redução de 10% de captação por tonelada de cana, tendo a safra 2023/2024 como ano-base.

Para tanto, estamos investindo em melhorias processuais quanto ao reuso da água e possuímos um comitê operacional (em apoio ao Comitê de Sustentabilidade), que acompanha a gestão do recurso.

Em nossas operações, a captação é realizada por fonte superficial e a água passa por um tratamento para ser utilizada no processo industrial.

Como parte de projetos em estudo e/ou em andamento voltados à pegada hídrica, temos a utilização de água proveniente da concentração da vinhaça, bem como a atualização tecnológica do processo de resfriamento de águas do circuito produtivo de açúcar e etanol e do aproveitamento de água condensada.

Ainda possuímos circuitos fechados de resfriamento de água (torres), buscamos a redução do uso de água na lavagem da cana, utilizamos regeneradores de calor na área de tratamento de caldo e empregamos condensados parcialmente resfriados.

Assim, em média, o volume de água que deixa de ser captada é quase cinco vezes maior que o volume consumido de fato. Adicionalmente, também monitoramos a qualidade dos efluentes devolvidos ao meio ambiente, garantindo um bom funcionamento do ciclo hidrológico e o atendimento às legislações ambientais pertinentes.

A cada safra, a partir da gestão do Programa de Gerenciamento Ambiental, são estabelecidos objetivos e metas relacionados a temas ambientais, como, por exemplo, o volume de captação de água da Alcoolquímica e da LASA, que é regulado por metas e análises de desempenho. Atualmente, nosso consumo de água é de 1,08m³/tc na unidade de Pernambuco, mas nossa meta é reduzir para 0,97m³/tc até 2030. Na unidade do Espírito Santo esse consumo é de 1,62m³/tc.

As medidas e ações implementadas pela organização levam em consideração os impactos decorrentes do uso e do manejo das águas e efluentes nas suas atividades produtivas de forma abrangente, considerando sua relação com os stakeholders localizados na área de influência de suas operações.

A fim de mensurarmos a eficácia das medidas adotadas, iremos monitorar a eficácia das ações implementadas a partir da safra 2023/2024, com acompanhamento do Comitê de Sustentabilidade a respeito da gestão dos recursos hídricos.

## *Meta*

***Redução de 10% de captação de água por tonelada de cana até 2030, tendo a safra 2023/2024 como ano-base.***

## Consumo de água nas unidades de Pernambuco e Espírito Santo

Atualmente, o consumo total na nossa unidade em Pernambuco é de 1,08 m³/t cana, como mencionado anteriormente, e a vazão de água em circuito fechado (água tratada e recirculada) é de 2.000m3/h, o que resulta em uma taxa de 5,65m3/t cana. Com uma moagem de aproximadamente 1.400.000 tm de cana, podemos estimar o consumo de 1.510 megalitros. Já na unidade do Grupo JB no Espírito Santo, o consumo de água estimado é de 972,7 megalitros por ano-safra.



**Consumo de água – Unidade de Pernambuco**

| Local | Outorga | Coordenadas | Volume Outorgado | Data (Vencimento) |
|---|---|---|---|---|
| Indústria (CAN) – Pirapama | 304/18 | 08°13’40,6”S / 35°16’53,3”W | 58.920 m³/dia | 25/10/2023 |
| Agrícola (Irrigação) – Pirapama | 210-S/22 | 08°13’30,0”S / 35°17’06,0”W | 1.641,6 m³/dia | 19/05/2027 |
| Arandu (Irrigação) | 336/18 | 08°13’28”S / 35°17’03”W | 1.560 m³/dia | 22/11/2023 |
| Pata Choca | 256 -S/ 22 | 08°20’38”S / 35°16’55,3”W | 8.100 m³/dia | 17/08/2027 |
| Pirapama Bioenergia | 302-S/18 | 08°13’40,6”S / 35°16’53,3”W | 3.720 m³/dia | 24/10/2023 |

**Consumo de água – Unidade do Espírito Santo**

| Local | Outorga | Coordenadas | Volume Outorgado | Data (Vencimento) |
|---|---|---|---|---|
| Indústria (CAN) – Pirapama | 304/18 | 08°13’40,6”S / 35°16’53,3”W | 58.920 m³/dia | 25/10/2023 |
| Agrícola (Irrigação) – Pirapama | 210-S/22 | 08°13’30,0”S / 35°17’06,0”W | 1.641,6 m³/dia | 19/05/2027 |
| Arandu (Irrigação) | 336/18 | 08°13’28”S / 35°17’03”W | 1.560 m³/dia | 22/11/2023 |
| Pata Choca | 256 -S/ 22 | 08°20’38”S / 35°16’55,3”W | 8.100 m³/dia | 17/08/2027 |
| Pirapama Bioenergia | 302-S/18 | 08°13’40,6”S / 35°16’53,3”W | 3.720 m³/dia | 24/10/2023 |

## Tratamento e recirculação de água

A operação de lavagem de cana visa retirar as impurezas minerais incorporadas à cana-de-açúcar, gerando um efluente que se caracteriza, principalmente, pelo alto teor de matéria orgânica resultante da lavagem e do exsudado na queima de cana, bem como da terra (areia e argila) advinda da lavoura. Nessa operação, a lavagem de cana é feita por aspersão de água sobre o colchão de cana nas mesas alimentadoras. A vazão de água em circuito fechado é de 2.000m3/h, o que resulta uma taxa de 5,65m3/t

Inicialmente, a água de lavagem de cana passa por peneiramento contínuo dos toletes e de palhas de cana arrastadas durante a lavagem e, em seguida, é tratada em caixas de decantação, sendo após recirculada para as mesas de lavagem.

A decantação promove a remoção de sólidos em suspensão arrastados pela lavagem de cana, com a correção do pH para se evitar a deterioração da água.

O efluente líquido resultante da drenagem e limpeza das caixas é bombeado para a fertirrigação da cana-de-açúcar, assim como do resíduo sólido acumulado.

## Águas superficiais e efluentes

Na região onde está situada a unidade do Grupo JB em Pernambuco, o rio Pirapama nasce na cidade de Pombos e, após receber contribuições dos afluentes São José, Arandu, Cachoeirinha e Tapoama, deságua no rio Jaboatão, na cidade de Jaboatão dos Guararapes. Em nenhum desses corpos de água superficiais fazemos o lançamento de efluentes.

Já os volumes de águas residuárias e de vinhaça, resultantes do processo industrial, são aplicados na fertirrigação de nossas lavouras de cana-de-açúcar.

Antes da aplicação, fazemos o monitoramento da qualidade desses efluentes, seguindo procedimentos estabelecidos internamente e convergentes com os requisitos legais aplicáveis.

Na LASA, as águas de superfície são captadas de lagoas e córregos em áreas adjacentes à empresa, com captação estimada em 972.785,00 m³ durante a safra 2022/2023 – volume estimado a partir da especificação das bombas de captação e limitado às vazões estipuladas nas outorgas.

Assim como em Pernambuco, também na unidade do Espírito Santo nenhum lançamento de efluente (águas residuárias ou vinhaça) ocorre em corpos de águas superficiais.

## Gestão da água na unidade de Vitória de Santo Antão (PE)

Águas residuárias na lavoura para irrigação – Unidade de Vitória de Santo Antão (PE)

Na indústria, as águas residuárias são originárias da lavagem de pisos e equipamentos dos processos de fabricação de açúcar e etanol, das caldeiras e da purga da caixa de areia de lavagem de cana, e são destinadas para a nossa lagoa de estabilização. Desta, o efluente é bombeado integralmente para irrigação da lavoura.

Diferente da fertirrigação, essas águas residuárias não apresentam potencial nutricional significativo e, portanto, sua aplicação na lavoura canavieira visa apenas atenuar as deficiências hídricas da cultura.

Esse procedimento evita qualquer lançamento de efluente, mesmo tratado na lagoa de estabilização, em curso de água, protegendo as águas superficiais da nossa região.



**Lodo das fossas sépticas**

É feita a limpeza das fossas sépticas conforme a necessidade, o que é controlado por nossa área de meio ambiente através da contratação de serviços externos. A destinação do lodo segue os trâmites definidos para esse tipo de resíduo e atende à legislação ambiental vigente.

Já o efluente doméstico é coletado e direcionado para fossas sépticas, sendo posteriormente destinado para empresas com licenciamento ambiental.

**Circuito de resfriamento da destilaria**

O resfriamento da água utilizada nos trocadores de calor do mosto, dornas e condensadores de calor da destilaria é feito por meio de spray de resfriamento. A água de reposição deste circuito é feita com 100m3/h.

**Circuito de fabricação (colunas barométricas)**

A nossa usina em Pernambuco utiliza um sistema fechado para o resfriamento e recirculação das águas das colunas barométricas em tanques aspersores. A aeração fornecida pelo sistema de resfriamento (aspersores) e o controle microbiológico, por meio de leite de cal, permitem a reutilização total destas águas.

Em média, há uma vazão de água para as colunas barométricas de 1.700m3/h. A água de reposição deste circuito é feita com 85m3/h.

**Circuito de lavagem dos gases da caldeira**

Para a retenção de particulados lançados das chaminés das caldeiras utilizamos lavadores de gases. O captador de fuligem, via úmida, é um equipamento com movimento linear e fica instalado antes do exaustor. Opera com eficiência de 95% a 98% para a remoção dos particulados.

Os resíduos da limpeza das caldeiras e do sistema retentor de fuligem da chaminé (cinzas da caldeira) equivalem entre 12 e 15 kg/t cana, com umidade entre 70% e 75%, aproximadamente.

**Água recuperada da matéria-prima (cana-de-açúcar)**

Após ser processada, a nossa matéria-prima tem um elevado teor de água (superior a 65% na maioria das vezes), a qual é uma importante fonte natural para o nosso processo industrial, pois a água contida na cana-de-açúcar é disponibilizada e incorporada ao processo após as etapas de moagem e extração de caldo.

Por meio do balanço hídrico, que acompanhamos ao final de cada safra, os valores acumulados permitem calcular o volume de água que entrou no processo industrial advindo da matéria-prima. Atingimos um volume mínimo de água recuperada no período de moagem de 534,8 megalitros.

Isso está em sintonia com uma das prioridades do Grupo JB quanto à pegada hídrica: investir cada vez mais no reuso. Temos a intenção de desenvolver projetos como a utilização de água proveniente da concentração da vinhaça e já aproveitamos a água condensada originária dos processos fabris de açúcar e etanol.

Em 2023 serão estabelecidos objetivos e metas relacionados a temas ambientais relativos à pegada hídrica. O volume de captação será regulado por metas e análises de desempenho.

## Gestão da água na unidade de Linhares – LASA (ES)

Na LASA, o sistema de distribuição e uso de água adotado é em circuito semifechado, já em utilização ao longo das safras. Toda água de refrigeração de equipamentos é reutilizada após a refrigeração. O resfriamento dessa água, para reuso, é realizado em torres de resfriamento e dois lagos artificiais. Depois de resfriado, o recurso retorna para o processo.

Os volumes adicionais para reposição e consumo utilizados nos processos de embebição na moagem, na geração de vapor, na fermentação, na lavagem das dornas, na lavagem de centrífugas, na lavagem da moenda, na limpeza das áreas e no processo de lavagem de gás são captados da Lagoa do Campo e de três poços artesianos. O volume total captado na Lagoa do Campo, conforme a outorga obtida pela empresa para esta finalidade, é de 600m³/h já disponíveis. O volume captado dos poços totaliza 150 m³/h.

A água captada na Lagoa do Campo abastece os processos de lavagem de gás e de troca térmica na destilação. Na fermentação, além de abastecer os processos de troca térmica, a água captada é utilizada na diluição do fermento e para limpeza. No processo de moagem é usada para embebição do caldo e para limpeza.

A água captada da Lagoa do Campo passa pelo primeiro lago artificial e segue para um tanque intermediário que abastece o reservatório de água principal da indústria, o qual supre as necessidades dos processos citados anteriormente. A água que sai dos processos de troca térmica segue para o segundo lago artificial para a recuperação da temperatura e retorna, em seguida, para o primeiro lago artificial. A água de limpeza é coletada em canaletas e bombeada para utilização no processo de irrigação.

A água captada dos poços artesianos passa por estações de tratamento de água que abastecem a caldeira e a termoelétrica, nos processos de troca térmica e na geração de vapor. A água que sai dos

processos de troca térmica é resfriada em torres de resfriamento para retornar ao processo. O vapor gerado é utilizado na geração de energia e no processo destilação.

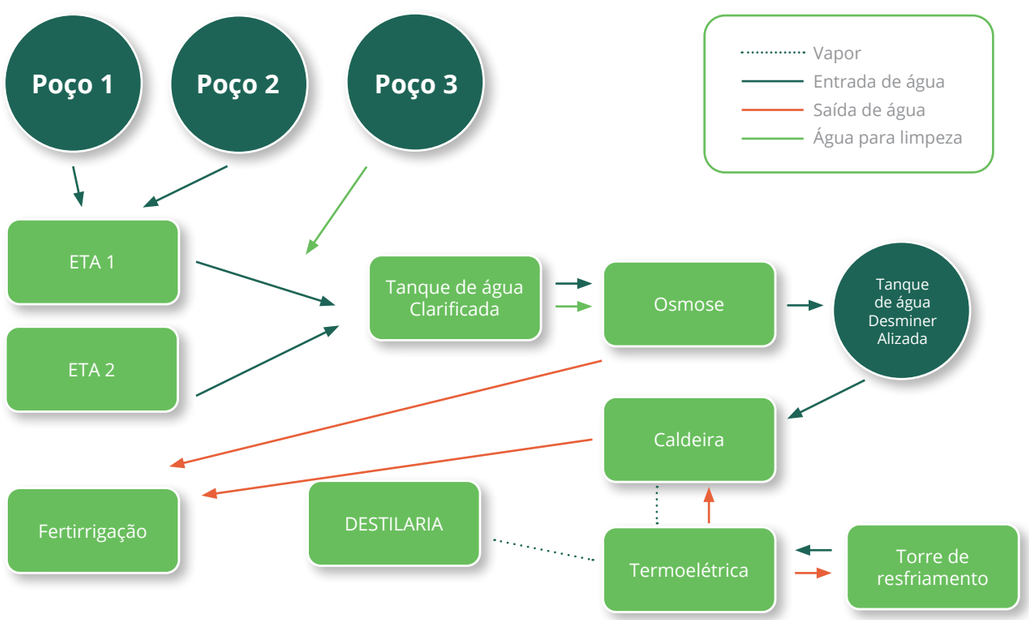
De toda água captada para consumo, parte circula dentro do processo. Dessa forma, o consumo é dimensionado pelas perdas de água em alguns pontos e pela água incorporada à vinhaça do processo de destilação, a qual é utilizada para fertirrigação.

No processo de moagem, a água que entra na embebição é parte da vinhaça purgada na destilação do mosto fermentado. Na caldeira e termoelétrica, a água circula dentro do processo, sofrendo alterações de temperatura e estado físico. O consumo está relacionado as perdas do processo nas descargas de vapor, evaporação e pelas perdas incorporadas à vinhaça.

## Captação na LASA

| Água Subterrânea | Vazão de captação |
|---|---|
| Poço 1 | 60 m³/h |
| Poço 2 | 60 m³/h |
| Poço 3 | 30 m³/h |
| Total | 150 m³/h |

## Percurso da água na LASA a partir da captação nos poços






Toda água de refrigeração de equipamentos é recirculada, assim como os vapores utilizados na produção de energia pela termoelétrica e no processo de destilação.

Ainda não possuímos ferramentas que possibilitem a identificação de impactos relacionados à água, assim como ainda não definimos qual a metodologia que utilizaremos nessa abordagem. Porém, formalizaremos por meio de procedimentos o formato a ser implementado para gerenciar e identificar impactos relacionadas à água, bem como as metodologias a serem adotadas.

Os impactos serão levantados pelas áreas envolvidas e serão traçadas ações imediatas que podem ser executadas para eliminação ou minimização do impacto, o qual pode estar associado, por exemplo, à comunidade do entorno. Isso requer o envolvimento de setores especializados, como de comunicação, para se chegar à melhor abordagem e tratativa. Mas, de forma geral, por meio de um plano de ação, será possível estabelecer medidas a serem tomadas e acompanhadas para remediação do problema.

Como objetivo inicial, estabeleceremos na LASA o monitoramento do consumo para todos os indicadores e perdas dentro do processo.

Na nossa unidade de Linhares (ES) não são feitos lançamentos de efluentes em corpos d'águas superficiais e é realizado o monitoramento da qualidade de todos os volumes de águas residuárias e de vinhaça produzidos na unidade. Os aspectos legais monitorados pela organização seguem todos aqueles vinculados à Licença de Operação do Empreendimento, além de sempre cumprir os volumes outorgados e os seus requisitos qualitativos.

**Sistema de irrigação na LASA**

A operação de irrigação na LASA é realizada logo após o plantio de determinada área ser concluído, permanecendo até que as mudas tenham brotado uniformemente e logo após o corte da cana para que haja a rebrota da soqueira. Os conjuntos de irrigação, constituídos por eletrobombas, são colocados nos pontos de outorga mais próximos da área a ser irrigada.

O carretel irrigador recolhe o aspersor em um carrinho acoplado à mangueira por meio autopropelido, com pressão e velocidade pré-determinadas pelo corpo técnico da empresa. A equipe técnica define uma lâmina de irrigação que atenda à demanda hídrica da planta para brotação do plantio ou para rebrota da soqueira. Dependendo das condições edafoclimáticas da área e/ou da oferta de água em determinado período, a pressão e a velocidade de recolhimento do equipamento podem ser alteradas para aplicação de diferentes lâminas. Ao final desse período de irrigação em toda a área, faz-se a avaliação da umidade no campo para se determinar a necessidade de aplicação de uma segunda lâmina ou a mudança da estrutura de irrigação para outra área – seja de plantio ou de soqueira.

**Consumo hídrico na área industrial**

Na LASA, o abastecimento da unidade industrial consome águas de superfície captadas da Lagoa do Campo, com vazão de captação de 600 m³/h, estimada a partir da especificação das bombas de captação.

Além disso, a unidade também requer o consumo de águas subterrâneas, que são captadas conforme a partir de três poços artesianos, conforme tabela.

## Consumo Humano

Ainda na LASA, a captação de água para consumo humano é de origem subterrânea, tendo em vista que a região não é atendida pela companhia de abastecimento municipal.

Como não existem hidrômetros para aferição do consumo real, os valores que possuímos são os de vazão nominal das bombas utilizadas, conforme tabela.

**Captações de água subterrânea**

| Identificação | Localização | Vazão ($m^3/h$) |
|---|---|---|
| Poço J | Alojamento 1, 2 e 3 | 11,988 |
| Poço K | Administrativo | 11,988 |
| Poço L | Administrativo | 11,988 |
| Poço M | Administrativo | 11,988 |
| Poço N | Administrativo | 45 |

Toda água utilizada é captada de uma fonte natural utilizando-se de tratamento interno para consumo, de acordo com a necessidade da etapa de processo. Não há captação em áreas de estresse hídrico, considerando que as fontes de captação são suficientes para abastecer todo o processo. Ainda não temos metodologia para avaliação das áreas de estresse hídrico na companhia.

No Espírito Santo, durante momentos de escassez hídrica, o órgão ambiental local emite portarias específicas determinando o período de adoção de medidas que têm a finalidade de reduzir os impactos do estresse hídrico na região. Um exemplo pode ser a situação vivenciada em 2015, na qual a Agência Estadual de Recursos Hídricos publicou portaria, por prazo indeterminado, proibindo a irrigação e a captação de água superficial em período diurno. Também reforçou que todos deveriam adotar o consumo sustentável até que as reservas de água voltassem ao normal.

**Efluentes domésticos (hidrossanitários)**

A LASA possui sistemas de tratamento de efluentes compostos por unidades de fossa séptica, filtros anaeróbios e sumidouro. Os sistemas de tratamento instalados visam atender às normas ambientais vigentes relativas ao enquadramento dos efluentes líquidos domésticos gerados.

**Efluentes oleosos**

As oficinas de manutenção mecânica, elétrica e fertirrigação da empresa são dotadas de canaletas, que destinam todos os efluentes oleosos gerados para o Sistema Separador de Água e Óleo (SSAO), que se destina a separar o óleo contido na água residuária. Isso é importante porque o óleo se acumula na superfície da lâmina líquida, permitindo o extravasamento da água e a retenção do sobrenadante, o óleo e a graxa.

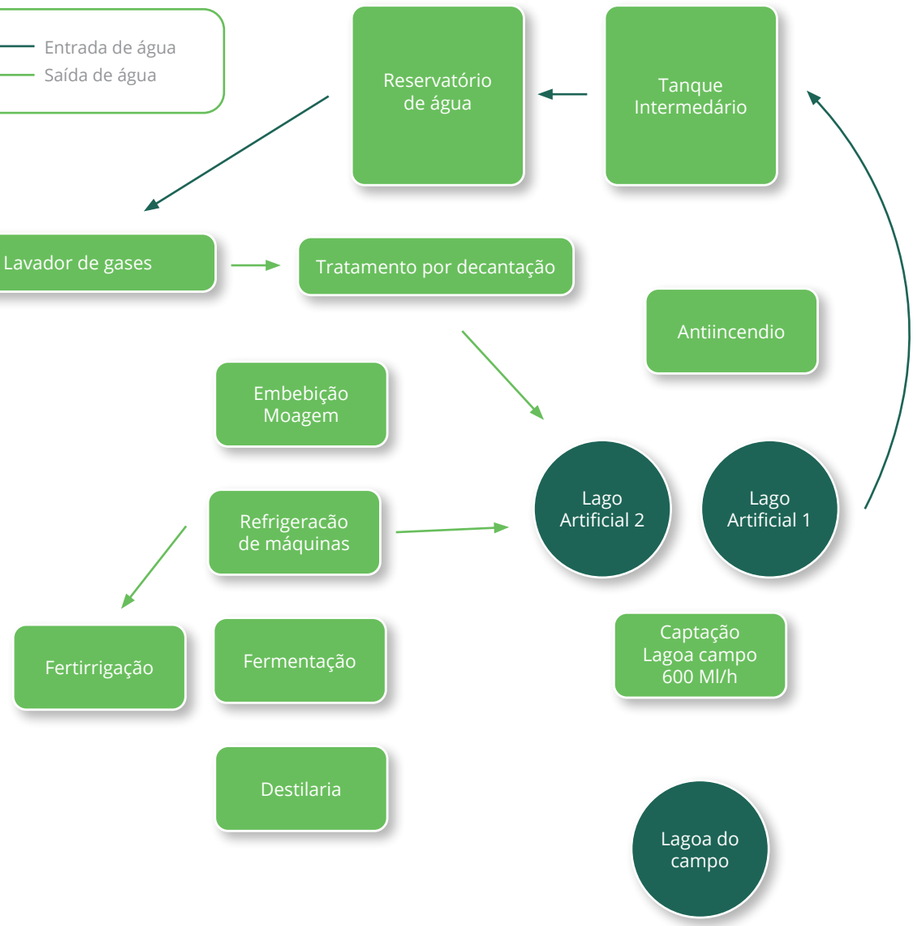
A implantação de caixas separadoras de água e óleo evita que efluentes contaminados com óleo alcancem a rede de drenagem ou corpos de água, evitando entupimentos das tubulações e degradações de recursos hídricos.



**Captação de água na LASA**

As fontes de captação são de superfície (Lagoa do Campo) e subterrânea (poço artesiano). No entanto, não há monitoramento a partir de medição para todos os indicadores de consumo das áreas. Em algumas atividades, o quanto se gasta do recurso é dimensionado por estimativas, tendo como base de cálculo a vazão especificada pelas bombas de captação e transporte de água pelo processo, como explicado anteriormente.

**Fluxo simplificado de captação, abastecimento e reuso de água na área industrial (Lasa)**



# 12.GESTÃO AMBIENTAL

[GRI: 3-3]

**As empresas do setor sucroenergético, no desenvolvimento de suas atividades produtivas e nas relações com suas cadeias de suprimento, estão potencialmente expostas a impactos negativos quando algumas práticas não são gerenciadas adequadamente.**

Esses impactos podem se originar de processos de plantio, cultivo e colheita da cana-de-açúcar, na utilização das águas durante o processo de produção de açúcar e etanol, e na disposição dos seus resíduos. A nossa organização dispõe de um Programa de Gerenciamento Ambiental (PGA) para controlar e monitorar os impactos ambientais relevantes, por meio de sua Equipe de Gerenciamento de Meio Ambiente. Mediante frequências pré-determinadas e métodos de verificação definidos, essa equipe executa em campo as avaliações do PGA.

Como parte de nossa política de sustentabilidade, assumimos compromissos quanto à gestão de resíduos, no que tange à geração responsável, à coleta e à destinação ambientalmente legal.

No PGA da organização estão estruturados os controles corretivos e preventivos de impactos ambientais, além de constarem as medidas voltadas à preservação do meio ambiente. Todas elas incorporadas nas rotinas operacionais de cada processo.

As ações da Equipe de Gerenciamento do Meio Ambiente, no monitoramento e controle dos impactos ambientais, são nossa ferramenta que nos permite a gestão adequada dessa área. Como consequência, apesar do grande risco de impactos que é inerente ao nosso segmento produtivo, o Grupo JB não está envolvido, atualmente, com impactos negativos decorrentes das suas atividades ou como resultado de nossas ações de negócio.

## Geração de resíduos e impactos relacionados a resíduos [GRI: 306-1]

Uma das áreas com grande foco do PGA, no Grupo JB, é a gestão de resíduos, os quais têm diferentes procedências na empresa:

- **Resíduos oriundos do processo de produção de açúcar: torta de filtro e cinzas de caldeira**

*Ações de controle:* são destinados ao processo interno de compostagem e encaminhados para aplicação como adubo orgânico na cultura de cana-de-açúcar, como fonte de matéria orgânica e de macronutrientes (fósforo, nitrogênio, cálcio e magnésio), os quais são importantes para o desenvolvimento da cultura.

- **Resíduo de cana-de-açúcar**

*Ações de controle:* palha e bagaço são utilizados como biomassa para queima em caldeira e geração de energia.

- **Resíduos perigosos Classe 1**

Provenientes de sistemas de caixas separadoras de água e óleo (SAO) e lodos de fossas sépticas, embalagens de produtos químicos, panos e estopas, e outros resíduos contaminados com agentes químicos.
*Ações de controle:* otimização do processo de geração de resíduos, monitoramento das condições dos dispositivos de coleta e frequência regular de coleta e destinação controlada para empresas ambientalmente legalizadas.

- **Resíduos não perigosos (reciclável): provenientes de resíduos recicláveis, reutilizáveis e recuperáveis.**

*Ações de controle:* gestão interna de controle dos resíduos quanto à sua classificação, otimizando o aproveitamento de recicláveis, recuperáveis e reutilizáveis. Esses resíduos possuem destinação controlada para empresas ambientalmente legalizadas

- **Resíduos não perigosos (sucata metálica).**

Provenientes de sucatas metálicas oriundas de manutenções e de atividades de entressafra das áreas industriais. Esses resíduos possuem destinação controlada para empresas ambientalmente legalizadas.
*Ações de controle:* destinado para empresas que trabalham com recuperação de sucatas metálicas e que estejam devidamente licenciadas.

- **Resíduos não perigosos (orgânico).**

Proveniente de resíduos orgânicos do processo fabril e do refeitório.
*Ações de controle:* gestão interna de controle dos resíduos quanto à geração, otimizando a sua utilização na lavoura de cana-de-açúcar para o caso do resíduo do processo fabril. Para o resíduo do refeitório é realizada gestão interna no armazenamento, visto que a coleta e a destinação são realizadas pela administração municipal.

## Gestão de impactos significativos a resíduos [GRI: 306-2]

Tal qual mencionado, os impactos ambientais relevantes são controlados e monitorados pela Equipe de Gerenciamento de Meio Ambiente, no âmbito do PGA. De forma sistemática e coerente com a política ambiental, esse programa é alinhado e harmonizado com os compromissos da Alta Direção, incluindo o comprometimento com a melhoria contínua.

## Destinação dos resíduos por terceiros

Grande parte dos resíduos gerados pela organização é gerenciada por ela própria. A exceção é a unidade localizada no ES, a LASA, onde alguns resíduos são transportados e destinados por empresas terceiras. Existem critérios definidos em relação a requisitos legais e regulações para que uma empresa preste esse tipo de serviço à LASA. Por exemplo, deve possuir alvará sanitário, licenças ambientais válidas, documentações de motoristas aptos para transporte de cargas perigosas, veículos apropriados e com documentação, EPI e ferramentas adequadas à tipologia do resíduo indicada pelo nosso setor de meio ambiente.

A coleta e monitoramento dos resíduos é controlada via inventário de resíduos, constando tipologia do resíduo, disposição temporária, volume, destinação final, bem como os documentos que evidenciam a destinação, tais como nota fiscal, manifesto de transporte de resíduo e certificado de destinação final.

## Coleta seletiva

O Grupo JB realiza a coleta seletiva dos resíduos domiciliares, de tal forma que os de tipo seco, compostos principalmente por papéis e plásticos, são transportados para reciclagem. A fração orgânica do lixo é coletada pela prefeitura e depositada em aterro, administrado pela própria organização. Confira alguns resíduos comuns produzidos nas empresas do Grupo e sua destinação.

- **Sucatas ferrosas e não ferrosas**

As sucatas ferrosas e não ferrosas são dispostas em pátio a céu aberto e comercializadas posteriormente, conforme política da organização.

- **Óleos lubrificantes usados**

São provenientes da troca de lubrificantes de veículos e equipamentos em geral. Esses resíduos são coletados em recipientes próprios e destinados para empresas ambientalmente legalizadas. Uma parte desses óleos pode ser reutilizada para lubrificação de correntes e na proteção de chaparias.

- **Manuseio e disposição de embalagens usadas de defensivos agrícolas**

Todas as embalagens vazias de defensivos agrícolas passam por processo de tríplice lavagem e, em seguida, são inutilizadas com furos, transferidas para um depósito exclusivo e, posteriormente, são destinadas para empresas ambientalmente legalizadas.

- **Lodo das fossas sépticas**

É feita a limpeza das fossas sépticas conforme necessidade e controladas pela área de meio ambiente, pela contratação de serviços externos. A destinação deste lodo segue os trâmites definidos para esse tipo de resíduo e conforme a legislação ambiental vigente.

Os resíduos sólidos orgânicos resultantes do processo industrial e aplicados na lavoura de cana-de-açúcar são compostos por:

- Torta de filtro: resíduo do processo de clarificação do caldo de cana, mais propriamente dos decantadores de caldo. O lodo gerado é enviado para os filtros-prensa, visando recuperar a sacarose presente neste lodo. Desse processo é obtida a torta de filtro, que é aplicada para a fertilização da lavoura;

- Terra (argila e areia) de lavagem de cana-de-açúcar e vinhaça: esse material é direcionado para uso do cultivo da lavoura;

- Cinza da caldeira: é resultante do processo de lavagem de gases da caldeira, em que o material particulado é direcionado a um decantador, que remove o material sedimentável de tal forma a possibilitar a recirculação desta água. Esse sistema de tratamento gera um resíduo sólido (a cinza), que é enviado juntamente com a torta de filtro para a lavoura;

- Bagaço de Cana: a quantidade de bagaço depende do teor de fibra na cana, que nada mais é do que a matéria seca da planta, insolúvel na água contida na cana. Essa fibra depende, entre outros fatores, da variedade da matéria-prima, da maturação e das condições climáticas. Dessa forma, pode haver variações de fibra e consequentemente do volume de bagaço nas safras. Estima-se a massa de 300 kg de bagaço por tonelada de cana, sendo que todo o bagaço que produzimos na indústria é destinado para a geração de vapor e de energia.

A utilização do bagaço é contínua, sendo transportado por esteiras que vão direto da moenda até a entrada da fornalha das caldeiras. O excedente é armazenado no pátio de bagaço, onde é manipulado para retornar às esteiras de alimentação das caldeiras. A sobra é armazenada no pátio, a céu aberto, para ser utilizada conforme a necessidade e/ou para a venda.

**Resíduos Destinados (t) por tipo/ ano calendário**

| Categoria | 2022 |
|---|---|
| Perigoso | 37.7 |
| Não perigoso (classe II A) | 74 |
| Não perigoso (classe II | 1.283.258,9 |
| **Total (t)** | **1.283.370,6** |

## Resíduos não destinados para disposição final [GRI: 306-4]

No Grupo JB, os resíduos não destinados para disposição final por operações de recuperação são classificados nas categorias de resíduos perigosos e não perigosos. Possuem destinação controlada e monitorada pelas áreas de meio ambiente e agrícola, conforme a seguir.

- **Resíduos não perigosos**

- *Não reutilizáveis:* para aqueles que são passíveis de processos de reciclagem, de reutilização e de recuperação, são todos destinados para empresas ambientalmente licenciadas e o seu controle está a cargo da área de meio ambiente da empresa;

- *Utilizáveis nos processos da usina:* para aqueles que são passíveis de incorporação no solo agrícola (torta de filtro, cinza da caldeira) e de serem utilizados na caldeira para geração de energia (bagaço de cana) são todos destinados e utilizados, respectivamente, na operação de cultivo da cana-de-açúcar nas áreas agrícolas e como combustível para a caldeira. O controle da destinação e utilização da torta de filtro e da cinza da caldeira está a cargo da área agrícola. Já a gestão do bagaço é feita pela área industrial.

- **Resíduos perigosos.**

São todos destinados para empresas ambientalmente licenciadas e são submetidos a processos de reciclagem, de rerrefino de óleo, de confinamento em aterro e coprocessamento em fornos de cimentos, sendo os seus controles a cargo da área de meio ambiente.

# Resíduos

### Destinados para disposição final [GRI: 306-5]

| **Nome/ Grupo de Resíduos** | Classe NBR 10.004: 2004 |
|---|---|
| Palha de cana | Orgânico |
| Areia e Argila | IIB |
| Bagaço (fibra longa) | Orgânico |
| Bagacilho e Areia | IIB |
| Areia e Fuligem | IIB |
| Vinhoto / Vinhaça | Orgânico |
| Lama proveniente da limpeza dos canais e tanques de vinhaça | IIB |
| Tambores de óleo de 200 litros (óleo industrial) | I |
| Tambores de óleo lubrificantes | I |
| Óleo usado | I |
| Filtro de óleo | I |
| Filtro de ar | IIA |
| Vidro (frascos de reagentes e vidrarias) | IIB |
| Embalagens plásticas (bombonas, sacos e garrafas) | IIB |
| Embalagens plásticas de produtos perigosos | I |
| Trapos/ estopas | I |
| Embalagens vazias de defensivos agrícolas | I |
| Lâmpadas fluorescentes e em geral | I |
| Cartuchos de impressora | I |
| Toner | I |
| Papel/ Papelão | IIA |
| Plástico | IIB |
| Resíduos não reciclável (banheiros e vestiários) | IIA |
| Metais Ferrosos e Não ferrosos | IIB |
| Vidro | IIB |
| Resíduo Orgânico (restos de alimentos, cascas de verduras, etc.) | IIA |
| Epis usados | IIA |
| Pilhas e Baterias | I |
| Resíduos Eletroeletrônicos | I |

### Gerados pelo Grupo JB

| **Nomenclatura do Resíduo** | **Classificação** | **Tipo de Destinação** | Dentro ou Fora da Organização | Volume (2022) Kg |
|---|---|---|---|---|
| Cinza da Caldeira | Não Perigoso | Incorporação do Solo (Agrícola) | Dentro da Organização | 4.078.000,00 |
| Bagaço | Não Perigoso | Recuperação Energética (Caldeira) | Dentro da Organização | 162.091,74 |
| Sucatas de Metais | Não Perigoso | Reciclagem | Fora da Organização | 38.620,00 |
| Classe I | Perigoso | Aterro Industrial Classe I | Fora da Organização | 15.650,00 |
| Classe II | Não Perigoso | Aterro Industrial Classe II | Fora da Organização | 26.990,00 |
| RSS | Perigoso | Incineração | Fora da Organização | 14.10 |
| Efluente SSAO | Perigoso | Estação de Tratamento de Efluentes | Fora da Organização | 8.750,00 |
| Efluente Hidrossanitário | Não Perigoso | Estação de Tratamento de Efluentes | Fora da Organização | 29.300,00 |
| Óleo Usado | Perigoso | Re-refino | Fora da Organização | 21.454,00 |
| Papelão | Não Perigoso | Reciclagem | Fora da Organização | 5.980,00 |
| Plástico | Não Perigoso | Reciclagem | Fora da Organização | 2.820,00 |
| Sucata Eletrônica | Perigoso | Reciclagem | Fora da Organização | 240,00 |
| Pneus | Não Perigoso | Coprocessamento | Fora da Organização | 17.314,00 |
| Resíduos Orgânicos | Não Perigoso | Aterro Sanitário | Fora da Organização | 12.900,00 |
| Embalagens de Defensivos Agrícolas | Perigoso | Reciclagem | Fora da Organização | 4.127,69 |

Grupo JB

## Inventário de Resíduos - 2022

| Descrição do Resíduo | Quantidade Gerada | Unidade | Estado Físico | Origem dos Resíduos | Descrição do Armazenamento/ Acondicionamento | Classificação de Resíduos NBR 10004 | Destinação Final |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Sucata Materiais Ferrosos | 4,3 | t | Sólido | Indústria/ Automotiva/ Agrícola | A granel em solo, área descoberta. | Classe II | Venda para Terceiros ambientalmente legalizados |
| Resíduos de Plástico | 18 | t | Sólido | Indústria/ Automotiva/ Administração | A granel em piso, área coberta. | Classe II A | Venda para Terceiros ambientalmente legalizados |
| Óleos Lubrificantes Usados ou contaminados | 36.000 | L | Líquido | Automotiva/ Agrícola | Tambor em piso impermeável, área coberta e descoberta | Classe I | Refino de óleo com terceiros ambientalmente legalizados |
| Lâmpadas Queimadas | 760 | Und. | Sólido | Indústria/ Automotiva/ Administração/ Agrícola | Caçamba com cobertura | Classe I | Destinação para Terceiros ambientalmente legalizados |
| Baterias Automotivas e pilhas alcalinas, provenientes do descarte após o uso | 4,93 | t | Sólido | Automotiva/ Agrícola | A granel em piso impermeável, área descoberta | Classe I | Logística reversa com terceiros ambientalmente legalizados |
| Resíduos de saúde | 43 | kg | Sólido | Ambulatório | Saco Plástico | Classe I | Destinação para Terceiros ambientalmente legalizados |
| Embalagens Plásticas | 24,80 | t | Sólido | Indústria | A granel em piso impermeável, área coberta. | Classe I | Destinação para Terceiros ambientalmente legalizados |
| Embalagem de plástico agroquímico | 3.500 | Und. | Sólido | Agrícola | A granel em piso impermeável, área coberta. | Classe I | Destinação para Terceiros ambientalmente legalizados |
| Lodo do sistema sanitário | 56 | t | Líquido | Indústria / automotiva/ administração/ agrícola | Sistema de Fossa Séptica. | Classe II A | Destinação para Terceiros ambientalmente legalizados |
| Torta de filtro | 19.978,30 | t | Sólido | Indústria | Aplicação direta na lavoura de cana de açúcar, incorporado juntamente com a cinza. | Classe II | Incorporação em solo agrícola do campo da Companhia Alcoolquímica Nacional |
| Cinza | 37.786.510,00 | kg | Sólido | Indústria | Aplicação direta na lavoura de cana de açúcar, incorporado juntamente com a torta de filtro. | Classe II | Incorporação em solo agrícola do campo da Companhia Alcoolquímica Nacional |
| Bagaço de cana | 559.547,87 | kg | Sólido | Indústria | Acondicionado para uso contínuo em pátio designado na área industrial. | Classe II | Utilização em caldeira para geração de energia elétrica pela Companhia Alcoolquímica Nacional |
| Vinhaça | 1.437.157,95 | m³ | Líquido | Indústria | Aplicação direta para a lavoura de cana de açúcar | Classe II | Fertirrigação no campo da Companhia Alcoolquímica Nacional |

# 13.EFICIÊNCIA ENERGÉTICA

[GRI: 3-3; 302-1]

**A indústria sucroenergética é autossuficiente na geração de energia para suas operações durante o período de safra, por meio da queima de bagaço em suas caldeiras. No Grupo JB a geração de energia elétrica evoluiu a fim de produzir energia para suas operações e também exportar a energia excedente para o mercado. O grupo possui três Centrais Geradoras Termoelétricas (UTE), sendo duas na unidade de Pernambuco e uma na sua planta do Espírito Santo.**

No período referente a este relatório, do total de energia consumida pela empresa, 100% foram oriundos de fontes renováveis, uma vez que o grupo utiliza a energia cogerada a partir do processo de queima do bagaço.

**Aquisição e venda de energia no Grupo JB**

| | |
|---|---|
| **Consumo total de energia dentro da organização** | **61.466.376 KWH** |
| Combustíveis renováveis consumidos | 126.872.087 KWH |
| Eletricidade, aquecimento, resfriamento e vapor adquiridos para consumo | 3.936.910 KWH |
| Eletricidade, aquecimento, resfriamento e vapor adquiridos e/ou autogerados que não são consumidos | ZERO |
| Eletricidade vendida | 69.342.621 KWH |
| Pirapama Bioenergia | 302-S/18 |

## Redução do consumo de energia [GRI: 302-4]

Além da produção de etanol, combustível renovável, as unidades do grupo geram a eletricidade que consomem, a partir da queima do bagaço de cana, e comercializam a energia excedente para a concessionária local.

O nosso planejamento estratégico de longo prazo considera o aumento da produção e da exportação de energia elétrica. O plano prevê investimentos em equipamentos para aumentar a eficiência energética, visando a redução do consumo interno e o consequente aumento de produtividade, com maior disponibilidade de energia para comercialização.

***Meta no tema Energia***

*Reduzir em 5% o consumo de energia em 2023.*

# CONSIDERAÇÕES FINAIS

A construção do primeiro Relatório de Sustentabilidade do Grupo JB nos possibilitou fazer um grande diagnóstico. Esse exercício de "autoconhecimento" sobre as empresas do grupo trouxe muito mais clareza aos nossos stakeholders e passa a servir de alicerce para o desenvolvimento da companhia que queremos ser no futuro: mais transparente, diversa, segura para se trabalhar, responsável com o meio ambiente e conectada com as demandas dos colaboradores e da sociedade.

O nosso foco é preparar o Grupo JB para as oportunidades que surgirão a partir da transição energética que ganha força no Brasil e ao redor do mundo, a qual tem muita sintonia com o setor sucroenergético: não apenas pela produção de etanol, energia elétrica e CO2, como também de biometano, biogás, bioquerosene, geração de créditos de carbono, entre muitas outras possibilidades.

E nesse cenário de transformações, é muito bom saber que estamos no caminho certo! Já comercializamos energia elétrica excedente, produzida em caldeiras a partir da queima de bagaço de cana, e criamos a Carbo Gás, uma marca 100% brasileira que produz e comercializa gás carbônico (CO2), com pureza de grau alimentício.

Porém, independentemente das novas oportunidades de produtos e de mercado que surgirem, nossa prioridade é deixar sempre a "casa" em ordem, partindo de premissas como o aprimoramento da governança e dos sistemas de ética e integridade; da aposta em inovação e tecnologias; do investimento em qualificação e retenção de colaboradores; e da adoção das melhores práticas de sustentabilidade.

Entendemos que, a partir desses pilares, o Grupo JB terá condições de alçar voos ainda mais altos.

# SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI

## Sumário de conteúdo GRI

| | |
|---|---|
| Declaração de uso | Este relato foi elaborado com base nas Normas da Global Reporting Initiative (GRI) 2021. |
| GRI 1 usada | GRI 1: Fundamentos 2021 |
| Norma Setorial da GRI aplicável | GRI 13: Setores de Agropecuária, Aquicultura e Pesca 2022 |

| Norma GR | Conteúdo | Localização | Omissão | | | N de ref. Da norma setorial da GRI |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Requisitos omitidos | Motivo | Explicação | |
| Conteúdos Gerais | | | | | | |
| A organização e suas práticas de relato | | | | | | |
| GRI 2: Conteúdos gerais 2021 | 2-1 Dados da organização | xx | | | | |
| | 2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização | xx | | | | |
| | 2-3 Período de relato, frequência e ponto focal | xx | | | | |
| | 2-4 Reformulações de informações | Por ser o primeiro relatório do Grupo JB, não houve reformulação. | | | | |
| | 2-5 Verificação externa | xx | | Não se aplica | Por ser o primeiro relatório de sustentabilidade, não faremos uma verificação externa. | |
| Atividades e trabalhadores | | | | | | |
| GRI 2: ConGRI 2: Conteúdos gerais 2021 | 2-6 Atividades, cadeia de valor e relações de negócio | xx | | | | |
| | 2-7 Empregados | xx | | | | |
| | 2-8 Trabalhadores que não são empregados | xx | | | | |
| Governança | | | | | | |
| GRI 2: Conteúdos gerais 2021 | 2-9 Estrutura de governança e composição | xx | | | | |
| | 2-10 Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança | xx | | | | |
| | 2-11 Presidente do mais alto órgão de governança | xx | | | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| GRI 2: Conteúdos gerais 2021 | 2-12 Atribuições do mais alto órgão de governança no controle da gestão de impactos | xx | | |
| | 2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos | xx | | |
| | 2-14 Atribuições do mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade | xx | | |
| | 2-15 Conflitos de interesse | xx | | |
| | 2-16 Manifestações críticas | xx | | |
| | 2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança | xx | | |
| | 2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança | | | |
| | 2-19 Políticas de remuneração | | | |
| | 2-20 Processos para determinação da remuneração | | Informação incompleta/ indisponível | Não existem processos definidos. |
| | 2-21 Proporção da remuneração total anual | | | |
| **Estratégia, políticas e práticas** | | | | |
| GRI 2: Conteúdos gerais 2021 | 2-22 Informações sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável | | | |
| | 2-23 Compromissos | | | |
| | 2-24 Internalização de compromissos | | | |
| | 2-25 Processos para remediação de impactos negativos | | | |
| | 2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações | | | |
| | 2-27 Conformidade com leis e regulamentos | | Confidencial | A organização considera que esta é uma informação sensível e entende que não deve reportar. |
| | 2-28 Participação em associações | Somos membros do Sindaçúcar e da RenovaBio, associações setoriais, sendo a primeira de Pernambuco e a segunda de âmbito nacional. | | |
| | 2-29 Abordagem para engajamento de partes interessadas | | | |
| | 2-30 Acordos de negociação coletiva | | | |



| Norma GRI | Conteúdo | Localização | Omissão | | | Nº de ref da norma setorial da GRI |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Requisitos omitidos | Motivo | Explicação | |
| **Temas materiais** | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-1 Processo para determinação do tópico material | xx | | | | |
| | 3-2 Lista de tópicos materiais | xx | | | | |
| **Governança, Ética e Integridade** | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-3 Gestão dos temas materiais | xx | | | | 13.25.1<br>13.26.1 |
| GRI 204: Práticas de Compra 2016 | 204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais | | | | | |
| GRI 205: Combate à Corrupção 2016 | 205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção | | | | | 13.26.2 |
| | 205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção | | | | | 13.26.3 |
| | 205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas | | | Confidencial | Por consideramos esse assunto de natureza confidencial, não responderemos essa questão. | 13.26.4 |
| 206: Concorrência Desleal 2016 | 206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio | | | Confidencial | Por considerarmos essas informações confidenciais e sensíveis, elas não serão divulgadas. | 13.25.2 |
| **Saúde e Segurança Ocupacional** | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-3 Gestão dos temas materiais | | | | | 13.19.1 |
| | 403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho | | | | | 13.19.2 |
| | 403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes | | | | | 13.19.3 |
| | 403-3 - Serviços de saúde do trabalho | | | | | 13.19.4 |
| | 403-4 - Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho | | | | | 13.19.5 |
| | 403-5 - Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho | | | | | 13.19.6 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 403-6 - Promoção da saúde do trabalhador | | | | 13.19.7 |
| | 403-7 - Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios | | | | 13.19.8 |
| | 403-8 - Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho | | | | 13.19.9 |
| | 403-9 - Acidentes de trabalho | | | | 13.19.10 |
| | 403-10 - Doenças profissionais | Não houve registros de doenças profissionais. | | | 13.19.11 |
| **Água e Efluentes** | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-3 Gestão dos temas materiais | | | | 13.7.1 |
| GRI 303: Água e Efluentes 2018 | 303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado | | | | 13.7.2 |
| | 303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água | | | | 13.7.3 |
| | 303-3 Captação de água | | | | 13.7.4 |
| | 303-4 Descarte de água | | | | 13.7.5 |
| | 303-5 Consumo de água | | | | 13.7.6 |
| **Resíduos** | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-3 Gestão dos temas materiais | | | | 13.8.1 |
| GRI 306: Resíduos 2020 | 306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos | | | | 13.8.2 |
| | 306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos | | | | 13.8.3 |
| | 306-3 Resíduos gerados | | | | 13.8.4 |
| | 306-4 Resíduos não destinados para disposição final | | | | 13.8.5 |
| | 306-5 Resíduos destinados para disposição final | | | | 13.8.6 |



| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Comunidade Local** | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-3 Gestão dos temas materiais | | | | 13.12.1 |
| GRI 413: Comunidades Locais 2016 | 413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local | | | | 13.12.2 |
| | 413-2 Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais | Não foram observados impactos negativos no transcorrer de 2022, nas empresas pertencentes à organização. | | | 13.12.3 |
| **Eficiência Energética** | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-3 Gestão dos temas materiais | | | | |
| GRI 302: Energia 2016 | 302-1 Consumo de energia dentro da organização | | | | |
| | 302-2 Consumo de energia fora da organização | Não consumimos energia fora da organização.<br><br>Seguimos as normas CCEE e das concessionárias locais para as medições. | | | |
| | 302-3 Intensidade energética | | Informação incompleta/ indisponível | Estamos nos preparando para compilar e fornecer essas informações no próximo relatório. | |
| | 302-4 Redução do consumo de energia | | | | |
| | 302-5 Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços | | Informação incompleta/ indisponível | Não temos essa informação uma vez que usaremos o consumo do ano 2022 como base para comparação nos próximos relatórios. | |
| **Inovação e Tecnologia** | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-3 Gestão dos temas materiais | xx | | | |
| **Responsabilidade Social** | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-3 Gestão dos temas materiais | xx | | | 13.22.1 |
| GRI 201: Desempenho Econômico 2016 | 201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído | | | | 13.22.2 |
| GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos 2016 | 203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços | | | | 13.22.3 |
| | 203-2 Impactos econômicos indiretos significativos | | | | 13.22.4 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Atração, Desenvolvimento e Retenção de Colaboradores** | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-3 Gestão dos temas materiais | xx | | Não se aplica | 13.15.5 Esse indicador não se aplica, pois não temos funcionários migrantes de outros países.<br><br>13.21.2 Esse indicador não se aplica, pois não temos funcionários que não são empregados e cujo trabalho é controlado por acordos coletivos de trabalho que possuam termos relacionados a níveis salariais e frequência de pagamentos em locais significativos de operação.<br><br>13.21.3 Esse indicador não se aplica, pois não temos funcionários que não são empregados e cujos trabalho é pago acima do salário, com uma discriminação por gênero. | 13.15.1<br>13.15.5<br>13.20.1<br>13.21.1<br>13.21.2<br>13.21.3 |
| GRI 401: Empregos 2016 | 401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados | xx | | | | |
| | 401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial | xx | | | | |
| | 401-3 Licença maternidade/ paternidade | xx | | | | |
| GRI 404: Capacitação e Educação 2016 | 404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado | xx | | | | |
| | 404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira | xx | | | | |
| | 404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira | xx | | Informação incompleta/ indisponível | A organização ainda não adota de maneira formal a avaliação de desempenho dos seus colaboradores. Atualmente, as avaliações são realizadas pelos gestores diretos de forma contínua e não registrada.O Grupo JB pretende implantar a ferramenta de gestão para todos os cargos nos próximos dois anos. | |
| GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016 | 405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados | xx | | | | 13.15.2 |
| | 405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens | xx | | | | 13.15.3 |
| GRI 406: Não Discriminação 2016 | 406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas | | | Não se aplica | Esse indicador não se aplica à realidade do Grupo JB, uma vez que não há registro da existência ou ocorrência de qualquer forma de discriminação na empresa. Nem mesmo em nosso canal de denúncias. | 13.15.4 |
| **Qualidade e Segurança do Produto** | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-3 Gestão dos temas materiais | | | | | 13.5.1<br>13.6.1<br>13.6.2<br>13.10.1<br>13.10.4<br>13.10.5 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | 416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços | | | 13.10.2 |
| GRI 416: Saúde e Segurança do Consumidor 2016 | 416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços | No período coberto por este relatório, não identificamos descumprimento a regulamentos ou códigos voluntários, relacionados a não conformidades quanto a impactos causados à saúde e segurança do consumidor pelos produtos que oferecemos ao mercado. Por isso, não tivemos a necessidade de realizar nenhum tipo ajuste ou recall no período. | | 13.10.3 |
| Comunicação e Marketing | | | | |
| GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-3 Gestão dos temas materiais | | | |
| GRI 417: Marketing e Rotulagem 2016 | 417-3 Casos de não conformidade em relação a comunicação de marketing | Não tivemos casos de não conformidade em relação a comunicação de marketing | | |
| Indicadores complementares | | | | |
| Adaptação e Resiliência Climática | | | | |
| GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-3 Gestão dos temas materiais | | | 13.1.1 |
| GRI 201: Desempenho Econômico 2016 | 201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas | | | |
| Direitos à Terra e aos Recursos | | | | |
| GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-3 Gestão dos temas materiais | | | 13.13.1<br>13.13.2<br>13.13.3 |
| Trabalho Infantil | | | | |
| GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-3 Gestão dos temas materiais | | | 13.17.1 |
| GRI 408 Trabalho Infantil 2016 | 408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil | | Operações e fornecedores ainda não são monitorados, no período do relato não foi identificado nenhum caso de violação. | 13.17.2 |
| Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo | | | | |
| GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-3 Gestão dos temas materiais | | | 13.16.1 |
| GRI 409 Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo 2016 | 409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo | | Operações e fornecedores ainda não são monitorados, no período do relato não foi identificado nenhum caso de violação. | 13.16.2 |



# FICHA TÉCNICA

**Coordenação Geral do Relatório de Sustentabilidade**
Iza Barbosa
TerraGrata Consultoria em Sustentabilidade

**Captação e organização dos conteúdos**
Equipe TerraGrata Consultoria em Sustentabilidade

**Redação**
Equipe TerraGrata Consultoria em Sustentabilidade

**Diagramação e Arte**
Fernando Davis

**Produção**
Grupo JB
TerraGrata Consultoria em Sustentabilidade

Grupo JB