



RELATÓRIO ANUAL E
DE SUSTENTABILIDADE
2018/2019





SUMÁRIO

Seja bem-vindo ao *Relatório Anual e de Sustentabilidade 2018/2019* da WD AgroindustrialP. Por meio deste documento, publicado anualmente, a Companhia comunica aos seus públicos de relacionamento – colaboradores, clientes, fornecedores, acionistas, governos etc. – seus principais projetos, impactos e indicadores de desempenho financeiro e não financeiro no período.

Esta edição engloba o período entre 1º de abril de 2018 e 31 de março de 2019 e abrange as quatro usinas em operação: Iracema, WD Agroindustrial e Santa Cruz (em São Paulo) e Boa Vista (em Goiás). Não fazem parte dos indicadores informações sobre *joint ventures* e participações minoritárias.

A construção do relato obedece às diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI), versão Standards, e os critérios da Associação Brasileira das Companhias Abertas (Abrasca) para publicação de relatórios anuais. São priorizados os temas mais relevantes de gestão, com base no processo de materialidade. Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas também têm sua conexão com o negócio apresentada ao longo do documento.

Dúvidas e solicitações de informações sobre o conteúdo podem ser tratadas pelo *e-mail* comunicacoes@wdagroindustrialtda.com.br. GRI 102-53

Tenha uma ótima leitura.

MENSAGEM DO PRESIDENTE 04

A SAFRA EM DESTAQUES 06

A WD AGROINDUSTRIAL 08

Nossos negócios 10

Nossas crenças 12

GOVERNANÇA 14

Ética e transparência 18

ESTRATÉGIA 20

Vantagens competitivas 22

Riscos e oportunidades 24

Investimentos e projetos 26

Sistema de gestão integrada 30

Engajamento e materialidade 32

RESULTADOS DO NEGÓCIO 36

Desempenho operacional e financeiro 37

DESENVOLVIMENTO SOCIAL 38

Capital humano 39

Comunidades 54

Cadeia de fornecedores 60

Governo, setor e mercado 62

GESTÃO AMBIENTAL 66

Recursos hídricos 68

Resíduos 72

Emissões 76

Uso do solo 78

SOBRE ESTE RELATÓRIO 80

Sumário de conteúdo da GRI 81

EXPEDIENTE 90





MENSAGEM DO PRESIDENTE

GRI 102-14

Com um modelo de negócios robusto e flexível, capaz de se adaptar aos desafios de nosso setor, a WD Agroindustrial viveu uma safra de confirmação de sua resiliência em 2018/2019. Impactados por questões climáticas em nossas unidades, tivemos um desempenho operacional abaixo do ano anterior; mesmo assim, registramos resultados econômico-

-financeiros consistentes, fruto do empenho de nossa gente.

Seguimos comprometidos com nosso planejamento estratégico, ancorados em diferenciais competitivos que incluem a liderança em incorporação de tecnologias no setor sucroenergético, a gestão agroindustrial integrada e o investimento em novos modelos de plantio e colheita da cana, que aumentam nossa competitividade no mercado global.

Durante a safra, demos continuidade a projetos como a adoção do método de mudas pré-brotadas (MPB) e Meiosi e a implantação de conectividade 4G nas unidades. Essas iniciativas reforçam nosso posicionamento como protagonistas em temas-chave de inovação no campo – como já fomos no passado, com a mecanização na colheita – e garantem o máximo aproveitamento da cana, bem como o uso racional de ativos e o rastreamento integral de toda a operação. Outro destaque foi a parceria que estabelecemos com a Embrapa Cerrado (CPAC), para melhorar o controle biológico

de pragas. Com esse trabalho, esperamos acelerar a implantação de mecanismos para garantir a fitossanidade e eficiência de nossos canaviais.

Nas operações industriais e agrícolas, iniciamos um programa de melhoria contínua, baseado na metodologia de produção enxuta, com mais de 80 projetos iniciados ainda em 2018/2019.

A essas medidas, somam-se projetos voltados à valorização de nossos colaboradores, à construção de relações de parceria com fornecedores e à gestão ambiental. No primeiro eixo, investimos em capacitação e treinamentos e estruturamos um novo Plano Diretor de Recursos Humanos, com dez eixos estratégicos e indicadores-chave para avaliar nosso progresso em frentes como carreiras, sucessão, saúde, segurança e cultura. Prova de nosso compromisso com o tema, o reconhecimento da WD Agroindustrial como Empresa do Ano no Guia de Melhores Empresas para Trabalhar de 2018, da *Você S/A*, depois de sete participações consecutivas, nos orgulha e demonstra a coerência entre discurso e prática em nossa gestão de pessoas.

Nas relações com parceiros, a prioridade tem sido avançar nos diálogos sobre produtividade agrícola e preparar toda a cadeia para as certificações na Política Nacional de Biocombustíveis (RenovaBio),



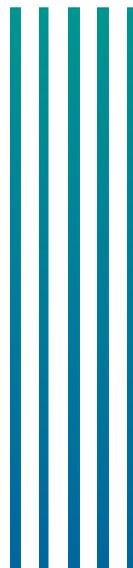
com diretrizes socioambientais que, 100% adotadas, nos garantirão posição de referência na produção de etanol.

Com relação à gestão ambiental, temos buscado encontrar soluções inovadoras para melhorar nosso desempenho em temas como resíduos, emissões e uso da água e do solo; um dos projetos de destaque, integrado à estratégia de produtividade, é o uso da vinhaça concentrada e localizada, com benefícios de eficiência em fertirrigação.

Essas e outras iniciativas são descritas em detalhes ao longo das próximas páginas, como reflexo de nosso compromisso com a adequada prestação de contas sobre nossa estratégia, nossos investimentos e a geração de resultados para a Companhia e seus públicos de relacionamento.

Andre Detoni
Presidente da WD Agroindustrial

Seguimos comprometidos com nosso planejamento estratégico, ancorados em diferenciais competitivos que incluem a liderança em incorporação de tecnologias no setor sucroenergético.



A SAFRA EM DESTAQUES

Uma síntese dos resultados da Companhia em seus temas mais relevantes de sustentabilidade

Desempenho econômico do negócio

R\$ 3.382 milhões
Receita líquida

R\$ 1.645 milhão
Ebitda ajustado

1,46x
Endividamento na safra

Inovação e tecnologia

R\$ 40 milhões até 2020
em investimentos no projeto de cobertura 4G nas unidades

R\$ 24 milhões
em 2018/2019

99,9%
Percentual de mecanização

Desenvolvimento das regiões e comunidades vizinhas

R\$ 7,48 milhões
Investimento em educação e desenvolvimento social (inclui leis de incentivo)

R\$ 1,1 milhão
investidos pela Companhia no Primeiro Emprego Projovem e Patrulheiros

Atração, retenção e desenvolvimento do capital humano

10 pilares
de gestão tratados no novo Plano Diretor de Recursos Humanos

+ de 1,6 mil
contratações de colaboradores próprios na safra

28 horas
Média de treinamentos por colaborador

Estratégia climática

95%

do consumo de energia de fontes renováveis (etanol e bagaço de cana)

Emissões de GEE escopo 1 por usina (toneladas de CO₂ equivalente)

Iracema – 80.437
WD – 197.672
Boa Vista – 134.151
Santa Cruz – 184.061

Governança, transparência e ética nos negócios

+ de 90%

das queixas recebidas no Canal de Ética resolvidas já na safra

Direitos humanos e diversidade

91%

Aderência em 2018/2019 das unidades ao Sistema de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional

76,19%

dos empregados treinados em direitos humanos

Biodiversidade

100%

das propriedades rurais incluídas no Cadastro Ambiental Rural

+ de 4,4 milhões de mudas plantadas no Projeto Viva a Natureza

Resíduos

99%

de resíduos reaproveitados nas atividades agrícolas

19%

Aumento do percentual de reciclagem de resíduos não perigosos em 2018/2019

A WD AGROINDUSTRIAL

GRI 102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-10

Com negócios que abrangem a produção, o processamento e a conversão de cana-de-açúcar em produtos capazes de atender o mercado sucroenergético nacional e internacional, a WD Agroindustrial Ltda. é um grupo empresarial 100% brasileiro, fundado no início do século XX por imigrantes de origem italiana.

A origem do negócio remonta ao trabalho da família Ometto, que fundou seu primeiro engenho no interior paulista nos anos 1910. Desde então, a Companhia evoluiu e diversificou seu modelo de atuação; hoje, conta com uma estrutura de produção agrícola e industrial que emprega diretamente mais de 12 mil pessoas, com capacidade de moagem de 24 milhões de toneladas/ano.

As operações diretas abrangem quatro unidades agroindustriais: Iracema, em Iracemápolis (SP); WD, em João Pinheiro (MG); Boa Vista, em Quirinópolis (GO); e Santa Cruz, em Américo Brasiliense (SP). A São Martinho conta, ainda, com um escritório corporativo na capital de São Paulo e o Centro de Serviços Compartilhados (CSC) de Pradópolis, onde estão concentradas as áreas de suporte.

NESTE CAPÍTULO

Nossos negócios	10
Nossas crenças	12

ODS

Objetivos conectados a este capítulo:



Destques históricos

- 1914** • Montagem do primeiro engenho de cana-de-açúcar (sítio Olaria)
- 1932** • Início da produção de açúcar na Fazenda Boa Vista (região de Limeira)
- 1937** • Compra da Usina Iracema, então voltada à produção de etanol
- 1946** • Início da produção de açúcar na Iracema
- 1949** • Compra da Usina WD Agroindustrial, como parte da expansão do polo de cana-de-açúcar na região de Ribeirão Preto
- 2000** • Unificação da estrutura administrativa das usinas Iracema e WD Agroindustrial
- 2007** • Abertura de capital da Companhia
- 2008** • Inauguração da Usina Boa Vista
- 2010** • Criação da *joint venture* Nova Fronteira Bioenergia S.A., controladora da Usina Boa Vista, e da SMBJ Agroindustrial S.A
- 2011** • Compra de 32,18% da Santa Cruz S.A. Açúcar e Etanol e de 17,97% da Agropecuária Boa Vista S.A.
- 2012** • Inauguração de terminal rodoferroviário próprio na Usina WD Agroindustrial, com capacidade de escoamento de produção de 2 milhões de toneladas de açúcar por ano (transbordo)
- 2013** • Entrada em operação da unidade termoeletrica da Usina WD Agroindustrial
- 2014** • Conclusão da aquisição da Usina Santa Cruz
- 2017** • A Companhia adquire a Nova Fronteira Bioenergia e passa a ter 100% da participação no capital da Usina Boa Vista
- 2018** • Consolidação da Usina Boa Vista na estrutura de gestão da WD Agroindustrial; aquisição parcial de ativos biológicos (cana) e direitos sobre contratos de cana da Usina Açucareira Furlan



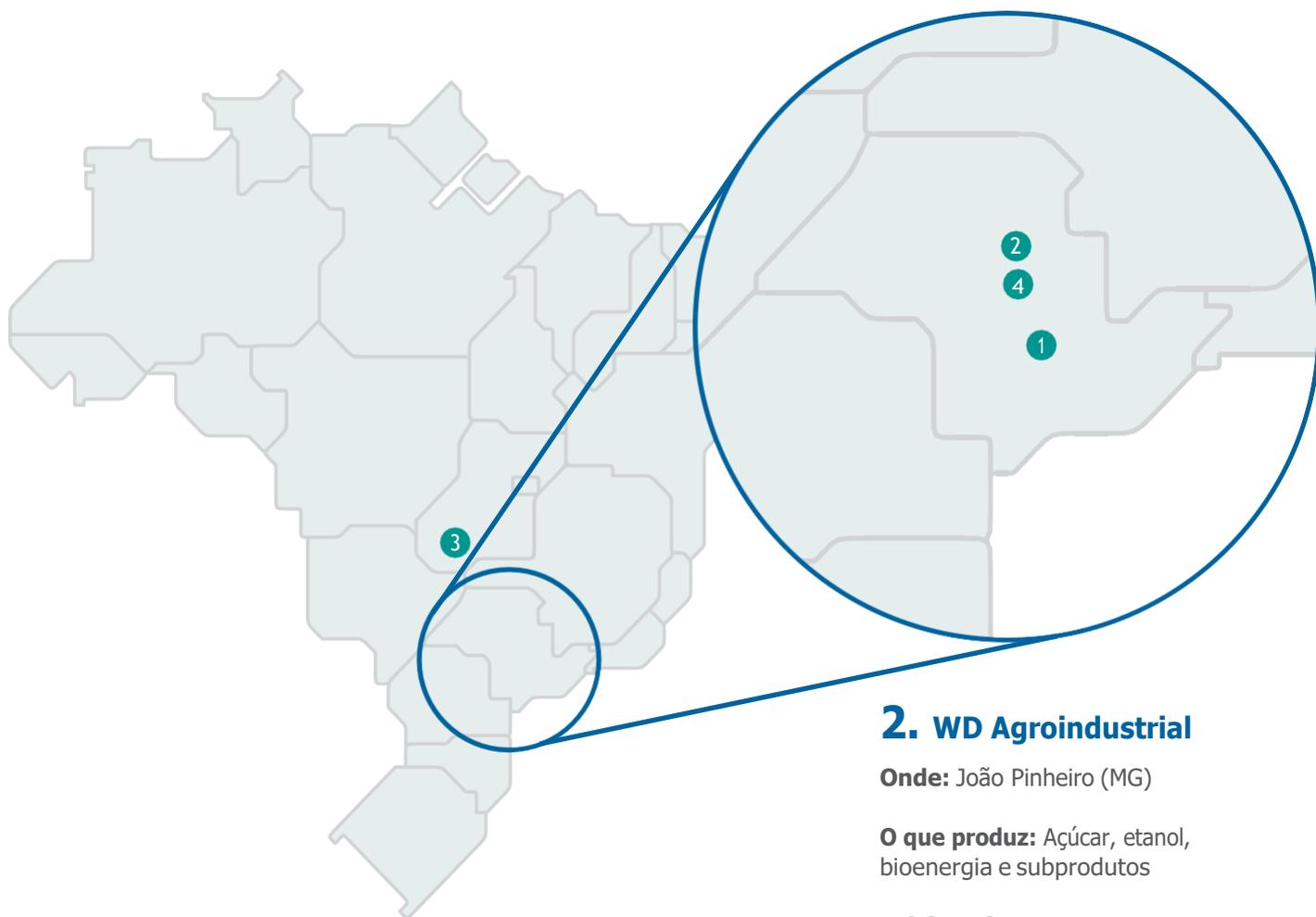
Grupo 100% brasileiro, fundado por imigrantes de origem italiana

Com capital aberto desde 2007, sob o código SMTO3 (B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão, antiga BM&FBovespa), a São Martinho pertence ao Novo Mercado, mais alto segmento de governança corporativa da bolsa brasileira – o que atesta a maturidade de seu modelo de gestão e assegura o comprometimento da Companhia com padrões estritos de governança corporativa.

Na safra 2018/2019, a Companhia alcançou moagem de 20,5 milhões de toneladas de cana-de-açúcar e exportou um total de 829 mil MWh de energia elétrica. Aliada a diversas medidas de eficiência e produtividade, essa produção resultou em um lucro líquido de R\$ 314 milhões e um Ebitda ajustado de R\$ 1.645 milhão.

Nossos negócios

GRI 102-2, 102-4, 102-6, 102-7



1. Iracema

Onde: Iracemápolis (SP)

O que produz: Açúcar, etanol e subprodutos

Colaboradores: 1.875

Capacidade de processamento: 3,5 milhões de toneladas de cana/safra

A usina, certificada pela Bonsucro, atende os mercados interno e externo de açúcar e etanol com produtos como açúcar branco e o etanol hidratado industrial exportado.

2. WD Agroindustrial

Onde: João Pinheiro (MG)

O que produz: Açúcar, etanol, bioenergia e subprodutos

Colaboradores: 4.575

Capacidade de processamento: 10,4 milhões de toneladas de cana/safra

A Usina WD Agroindustrial é, hoje, a maior processadora de canado mundo e conta, em sua estrutura, com ramal ferroviário com capacidade de escoar 16 mil toneladas por dia; uma fábrica de mudas pré-brotadas (MPB) com capacidade de produção de 40 milhões de mudas/ano; uma unidade termoeletrica capaz de produzir energia de fonte renovável e sustentável a partir do bagaço da cana, abastecendo a unidade e com o excedente comercializado; e uma área de estocagem capaz de abrigar 480 mil toneladas de açúcar.

3. Boa Vista

Onde: Quirinópolis (GO)

O que produz: Etanol e bioenergia

Colaboradores: 2.464

Capacidade de processamento: 5 milhões de toneladas de cana/safra

Exclusivamente voltada ao etanol, a usina é uma das mais modernas do mundo em seu segmento, com elevado grau de automação industrial, colheita 100% mecanizada e taxa de 93 kWh de geração de eletricidade por tonelada de cana.

4. Santa Cruz

Onde: Américo Brasiliense (SP)

O que produz: Açúcar, etanol, bioenergia e subprodutos

Colaboradores: 3.262

Capacidade de processamento: 5,6 milhões de toneladas de cana/safra

Com certificações Bonsucro e ISO 9001 e 14001, que atestam a qualidade de seus processos e gestão, a usina foi adquirida e incorporada nos últimos anos, oferecendo portfólio diversificado de produtos e subprodutos da cana, além de ter, em sua estrutura, uma usina termoeletrica voltada à produção de energia a partir de fonte renovável.

A WD AGROINDUSTRIAL



Nosso portfólio

AÇÚCAR

A Companhia produz diversas modalidades para os mercados interno e externo, incluindo o tipo branco e açúcares de alta polarização (tipos VHP e VVHP).



ETANOL

Três tipos de etanol são comercializados pela WD Agroindustrial: hidratado, combustível utilizado em carros *flex* ou movidos a etanol; anidro, aplicado como aditivo à gasolina e a motores automotivos; e o industrial, usado pelas indústrias de tintas, cosméticos e bebidas alcoólicas.



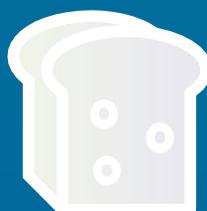
ENERGIA

A WD Agroindustrial atende sua demanda energética interna e comercializa excedentes nos mercados de contratação regulada e livre. Para isso, produz eletricidade a partir do bagaço da cana-de-açúcar, usado como combustível após ser gerado pela moagem da cana nas usinas.



ESPECIALIDADES

A Companhia potencializa a geração de valor por meio da produção de especialidades voltadas ao setor de nutrição. São produzidas Levedura Inativa Seca em diferentes modalidades e outros derivados para uma gama diversificada de clientes nos mercados interno e externo.



Nossas crenças

GRI 102-16

A WD Agroindustrial possui uma cultura organizacional forte e consolidada, alvo de investimentos nos últimos anos que buscaram disseminar a essência e o jeito de trabalhar da Companhia entre as usinas e áreas de suporte.



Manifesto

Nós, da WD Agroindustrial, acreditamos que cuidar é uma atitude essencial para o sucesso dos nossos negócios.

Por isso, cuidamos das pessoas com respeito; apoiando a formação humana e profissional e oferecendo capacitação técnica contínua e compartilhada.

Cuidamos de nossas atitudes, por meio de uma gestão cautelosa e coerente, que faz o que fala, gerando confiança em todos os colaboradores, acionistas, clientes, governos, fornecedores, parceiros e comunidades.

Cuidamos do nosso negócio, por meio de uma busca incessante para melhorar o processo produtivo, com o objetivo de alcançar a excelência.

Acreditamos que não estamos cuidando somente da nossa Empresa, mas também do meio ambiente e da sociedade, por meio da geração de valor.

Acreditamos ser a forma correta de fazer e perpetuar o negócio. Se não for para fazer o melhor, por que fazer?



Missão

Oferecer alimentos, energia e demais derivados de cana que gerem valor para a humanidade, de maneira inovadora e sustentável

Visão

Triplicar o processamento de cana até 2020 (ano-base de 2008) e liderar na geração de valor por meio da produção e comercialização de produtos sustentáveis e da conquista de novos mercados.

Valores

- Integridade e ética
- Respeito pelas pessoas e pelo meio ambiente

Pilares

- Segurança
- Relacionamentos com parceiros e fornecedores, clientes, acionistas, funcionários e colaboradores e comunidade
- Tecnologia
- Sustentabilidade
- Geração de valor
- Crescimento





NESTE CAPÍTULO
Ética e transparência 18

ODS
Objetivos conectados a este capítulo:

16

GOVERNANÇA GRI 102-18

Tratamento igualitário a acionistas é um dos destaques

A experiência acumulada de 12 anos da WD Agroindustrial no mercado de capitais brasileiro, com ações negociadas no Novo Mercado, mais alto segmento de governança corporativa da bolsa de valores (B3), garantiu a incorporação das melhores práticas ao modelo de governança da Companhia, com tratamento igualitário a todos os acionistas, gerenciamento de riscos e transparência em processos decisórios e comunicações ao mercado.

Em 2018, como parte de seu amadurecimento, a Companhia ampliou para dois o número de membros independentes de seu Conselho de Administração e definiu um plano para alcançar 100% de aderência à versão mais recente do regulamento do Novo Mercado dentro do prazo estipulado para companhias abertas (até 2021).

O modelo de governança vigente conta com os seguintes órgãos: Conselho de Administração; três Comitês de Assessoria (Inovações Tecnológicas, Finanças, Auditoria e Gestão de Riscos e Gestão de Pessoas); Conselho Fiscal; e Diretoria Executiva e de Operações.



CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

As orientações e diretrizes gerais do negócio são responsabilidade deste órgão, que promove a deliberação colegiada para definir estratégias de longo prazo, eleger diretores e supervisionar a gestão executiva. O Estatuto Social prevê sete membros no Conselho, no mínimo dois deles independentes. Os membros são eleitos em Assembleia Geral de Acionistas por dois anos. A composição atual descrita abaixo foi ratificada em Assembleia Geral Ordinária realizada em 27 de julho de 2018.

Marcelo Campos Ometto

Presidente

João Guilherme Sabino Ometto

Vice-Presidente

Guilherme Fontes Ribeiro

Conselheiro

Maurício Krug Ometto

Conselheiro

Nelson Marques Ferreira Ometto

Conselheiro

João Carlos Costa Brega

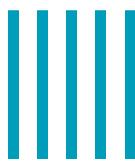
Conselheiro Independente

Murilo César Lemos dos Santos Passos

Conselheiro Independente

Boas práticas

Integrante do Novo Mercado da B3, mais alto segmento de governança corporativa da bolsa



CONSELHO FISCAL

O Estatuto Social da WD Agroindustrial prevê um Conselho Fiscal de caráter não permanente, eleito exclusivamente a pedido dos acionistas da Companhia na Assembleia Geral. Cabe ao Conselho Fiscal fiscalizar as atividades da administração, revisar as demonstrações financeiras e reportar conclusões aos acionistas, com atuação de três membros efetivos e respectivos suplentes.

Para consultar nossas demonstrações financeiras, acesse a central de resultados, clicando em: [Central de Resultados](#)

Massao Fábio Oya

Conselheiro Efetivo

Maurício Curvelo de Almeida Prado

Conselheiro Efetivo

Carlos Alberto Ercolin

Conselheiro Efetivo

Marcos Ribeiro Barbosa

Suplente

Maria Elvira Lopes Gimenez

Suplente

Isabel Cristina Bittencourt Santiago

Suplente

DIRETORIA

Alinhada às diretrizes do Estatuto Social, a Diretoria tem como função cumprir e executar o Planejamento Estratégico nas rotinas da Companhia, com cargos que podem ser exercidos de forma cumulativa, de acordo com decisão do Conselho de Administração.

Andre Detoni

Diretor-Presidente

Agenor Cunha Pavan

Diretor Vice-Presidente Superintendente Agroindustrial

Felipe Vicchiato

Diretor Financeiro e de Relação com Investidores

Helder Luiz Gosling

Diretor Comercial e de Logística

Elias Eduardo Rosa Georges

Diretor Jurídico, Conformidade e Relações Institucionais

Plinio Sergio Ferraz de Campos

Diretor Administrativo e CSC

Carlos Fernando Zaneti de Andrade

Diretor Agroindustrial da Unidade Iracema

Tavares Permanhane Ottavio

Diretor Agroindustrial da Unidade WD Agroindustrial

Ivan Barcellos Dalri

Diretor Agroindustrial da Unidade Boa Vista

Marcos Helder Pavan Mônaco

Diretor Agroindustrial da Unidade Santa Cruz

Mario Ortiz Gandini

Diretor Agrícola e Tecnologia

Luciana Cortes Carvas

Diretora de Recursos Humanos

Em 2018, como parte de seu amadurecimento, a WD Agroindustrial ampliou para dois o número de membros independentes de seu Conselho de Administração

O modelo de governança vigente conta com os seguintes órgãos:

- Conselho de Administração
- Comitês de Assessoria (Inovações Tecnológicas, Finanças, Auditoria e Gestão de Riscos e Gestão de Pessoas)
- Conselho Fiscal
- Diretoria Executiva e de Operações

COMITÊS DE ASSESSORIA

Três comitês dão suporte às decisões do Conselho de Administração em áreas específicas de sua competência, com composição que alia membros do conselho e convidados externos:

Inovações Tecnológicas

Avalia a incorporação de novas oportunidades de negócios, tecnologias e alternativas estratégicas de crescimento, incluindo revisões de produtos/serviços e *mix* de comercialização, agregando mais valor à Companhia.

Finanças, Auditoria e Gestão de Riscos

Entre suas funções estão avaliar questões financeiras, relatórios, planejamento fiscal e auditorias; analisar riscos de aplicações e operações financeiras significativas; garantir a adoção de boas práticas de governança; e otimizar a relação risco x retorno e a alocação de capital.

Gestão de Pessoas

Aborda assuntos como o planejamento estratégico de RH, políticas de remuneração, atração e retenção de talentos, planos de sucessão para posições-chave e avaliação de *performance* de executivos.

Comitês abordam desde temas de tecnologia até a gestão do capital humano



Ética e transparência

GRI 102-11, 102-16, 103| 205, 103| 415, 103| 419, 205-1

O monitoramento de riscos e as oportunidades de melhoria em relação à integridade fazem parte da rotina da liderança da WD Agroindustrial e são comunicados de forma contínua aos colaboradores. Na safra 2018/2019, um dos destaques foi a incorporação da Diretoria Jurídica, de Conformidade e de Relações Institucionais ao Estatuto Social, tornando-a um braço estatutário com presença e relevância maior para a concretização da estratégia.

Dando sequência ao trabalho dos dois últimos anos, a Companhia evoluiu no entendimento de ameaças e fortalezas na área de *conformidade* e trabalha na elaboração de um Plano de Conformidade. O estabelecimento do plano está ligado à estruturação da área de Conformidade e contará com a divulgação de cinco grandes princípios relacionados ao tema, definição da estratégia de comunicação e treinamentos.

Os principais instrumentos de gestão de ética e conformidade na Companhia são o Código de Ética e Conduta; o Manual da Governança da WD Agroindustrial; o Canal Ético; e as políticas de gestão, que abordam os temas Operações Financeiras, Divulgação e Negociação de Valores Mobiliários, Anticorrupção e Transações com Partes Relacionadas e Conflito de Interesses.

CANAL ÉTICO

Disponível por telefone (0800 777 3131, ligação gratuita), *e-mail* (etica@wdagroindustrialtda.com.br) ou correio (Alameda Caiapós, 243, Barueri, CEP: 06460-110, São Paulo/SP), o canal recebeu cerca de 300 manifestações no ano-safra (veja tabela). Os chamados são geridos por empresa terceirizada e contam com garantia de sigilo e confidencialidade, caso os denunciantes assim queiram. Os casos são apurados por comitês e grupos de trabalho, conforme o fluxo a seguir:

- Recebimento de registros pela empresa terceirizada e encaminhamento ao Grupo de Trabalho Corporativo, composto de um analista de Conformidade, do Gerente Jurídico e de Conformidade e do Diretor Jurídico, de Conformidade e Relações Institucionais;
- O comunicante decide se quer ou não ser identificado. Recebe um número de protocolo, senha e data prevista de atendimento;
- Envio a grupos de trabalho das unidades (usinas, CSC e centro administrativo) para parecer e devolução ao Grupo de Trabalho Corporativo;
- Comitê de Ética e Conformidade, composto do Presidente, do Vice-Presidente/ Superintendente, do Diretor Jurídico, de Conformidade e Relações Institucionais, do Diretor Financeiro e de Relação com Investidores, do Diretor Comercial e de Logística, do Diretor Administrativo/CSC e da Diretora de RH, que acompanham resultados trimestrais do canal e analisam/direcionam casos críticos;
- Comitê emergencial: para casos em que os envolvidos são membros do Grupo de Trabalho Corporativo.

A Companhia evoluiu no entendimento de ameaças e fortalezas na área de Conformidade e trabalha na elaboração de um Plano de Conformidade



O reporte do balanço dos chamados do Canal acontece trimestralmente à Diretoria Executiva, por meio do Comitê de Ética e Conformidade, e anualmente aos Conselhos de Administração e Fiscal.

BALANÇO DO CANAL

Queixas recebidas via Canal de Ética*	2017/2018	2018/2019
Total de queixas ¹	351	291
Queixas que foram endereçadas ²	285	283
Número de queixas resolvidas ³	285	283
Número de queixas registradas antes do período coberto pelo relatório resolvidas no decorrer deste período ⁴	n.a.	n.a.

¹ Para as queixas, é considerada a classificação do Canal Ético: denúncias, reclamações e saúde e segurança ocupacional e segurança veicular (SSO).

² Nem todos os comunicados conseguem ser endereçados e apurados (insuficiência de informações).

³ Nem todos os registros são passíveis de resolução.

⁴ O canal estipula prazo de atendimento dos comunicados (devem ser resolvidos com brevidade).

Integridade:
tema-chave da
rotina de todos
os times



Trimestrais

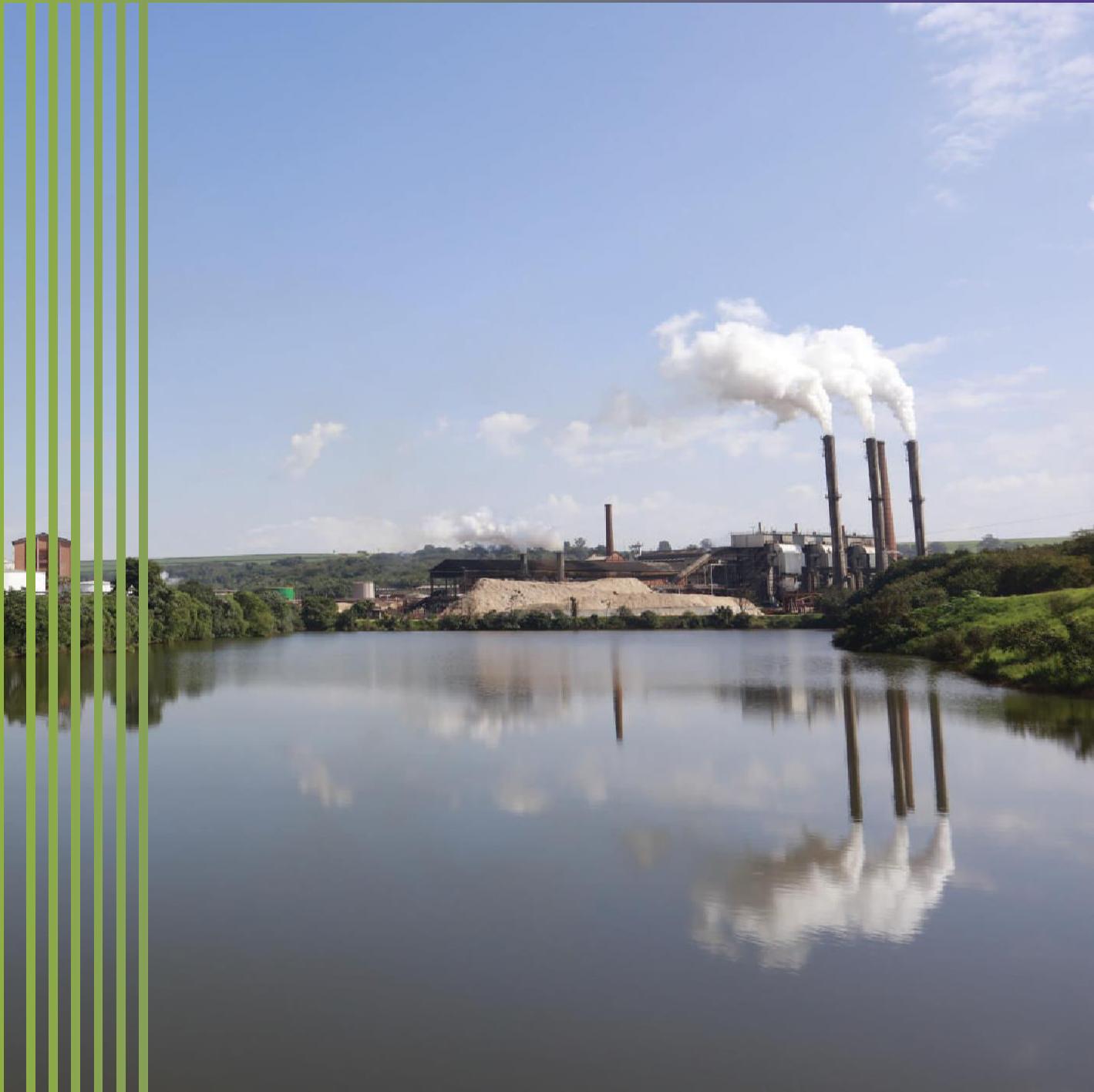
Os reportes à diretoria sobre o Canal Ético ocorrem com frequência. Anualmente, também são apresentados aos conselhos de Administração e Fiscal

CÓDIGO DE ÉTICA

Estabelecido em 2010 e revisado pela última vez em junho de 2016, está disponível para todos os colaboradores desde o processo de integração, além de fazer parte do processo de homologação de novos fornecedores e ser difundido em treinamentos. Aborda, entre outros, os temas de relações com partes interessadas, gestão de conflitos de interesse e meio ambiente.

INTERAÇÃO COM AS DEMAIS ÁREAS RELACIONADAS

No desempenho de suas atribuições, a área de Conformidade está em constante diálogo com as áreas de Controles Internos e de Gestão de Riscos, formando o GRC – sigla para Governança, Riscos e Conformidade.



NESTE CAPÍTULO

Riscos e oportunidades 24
Investimentos e projetos 26
Sistema de Gestão Integrada 30
Engajamento e materialidade 32

ESTRATÉGIA

ODS

Objetivos conectados a este capítulo:



Induzir a geração de emprego e renda, a inovação tecnológica e a modernização agroindustrial estão entre os principais impactos que podem ser gerados por uma empresa como a WD Agroindustrial – integrante de um setor crucial para o desenvolvimento do País. Para reforçar essas contribuições e se manter como referência no mercado sucroenergético, a Companhia executa seu Planejamento Estratégico pautado nos pilares de Excelência, Produtividade, Modernização Tecnológica e Solidez Financeira.

Dados da União da Indústria da Cana-de-Açúcar (UNICA) apontam que mais de 1.000 municípios brasileiros são influenciados pela cadeia sucroenergética, que gera 950 mil empregos formais e conecta 70 mil produtores rurais e companhias familiares e de capital aberto. O setor representa 2% do Produto Interno Bruto (PIB) do Brasil, com US\$ 40 bilhões gerados anualmente de forma direta e US\$ 100 bilhões em toda a cadeia produtiva.

A CADEIA SUCROENERGÉTICA

+ de 1.000
municípios
influenciados

950 mil
empregos
formais

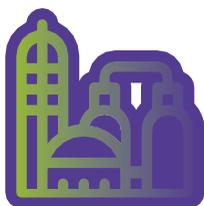
70 mil
produtores
rurais

2% do Produto
Interno Bruto (PIB)

US\$ 40 bilhões
gerados/ano

US\$ 100 bilhões
em toda a
cadeia produtiva

Vantagens competitivas



POTENCIAL E FLEXIBILIDADE DAS OPERAÇÕES

A WD Agroindustrial conta com usinas de alta capacidade, acima da média nacional, que produzem e processam cana-de-açúcar em patamares responsáveis por diluir custos de produção e garantir prontidão de atendimento a clientes nacionais e internacionais – algo fundamental no mercado de *commodities* agrícolas. Destaca-se a possibilidade de conversão do modelo de negócios para um *mix* mais alcooleiro ou de açúcar na maioria de suas usinas, de acordo com as necessidades, como ocorreu durante a safra 2018/2019.

6 milhões
de toneladas de cana/safra
Capacidade média das usinas



APLICAÇÃO DE TECNOLOGIA AGROINDUSTRIAL

Líder no processo de mecanização do campo nos últimos anos, a Companhia atua, hoje, como indutora de boas práticas de plantio e colheita, por meio de investimentos nos métodos de mudas pré-brotadas (MPB) e Método intercalar-rotacional ocorrendo simultaneamente (Meiosi) (*leia mais em Investimentos e Projetos*). Quanto à mecanização, o percentual consolidado da São Martinho foi de 99,9% no ano-safra.

500 hectares de cana no campo são gerados a cada hectare de cana plantada e desdobrada via MPB/Meiosi, volume 120 vezes acima do alcançado no plantio mecanizado convencional.



MATÉRIA-PRIMA E TERRAS PRÓPRIAS

Hoje, aproximadamente dois terços da cana processada nas usinas da WD Agroindustrial são produzidas diretamente pela Companhia em terras próprias* e provenientes de contratos de parceria e arrendamento.

Esse controle maior da cadeia garante um estoque seguro de produção agrícola e fortalece os laços da Companhia com parceiros no campo, pautados por critérios de eficiência, mecanização e proximidade com as unidades.

40.424 ha de terras próprias da WD Agroindustrial

204.316 ha de terras de parcerias e arrendamentos, pertencentes a 918 parceiros agrícolas e arrendadores

*Áreas de propriedade da sua subsidiária WD Terras Agrícolas.



CAPACIDADE DE ARMAZENAMENTO

Poder planejar a comercialização de açúcar e etanol de acordo com aspectos de precificação, oferta e demanda é um diferencial para a WD Agroindustrial, que é capaz de estocar 70% de sua produção total em espaços próprios.

70% capacidade de estocagem da produção em 2018/2019



LOCALIZAÇÃO ESTRATÉGICA DE ATIVOS

As usinas da São Martinho estão localizadas nos principais polos sucroenergéticos do País – estados de Goiás e de São Paulo –, com acesso facilitado a rodovias e corredores de escoamento de *commodities* que permitem o atendimento ágil a clientes no Brasil e no exterior. No caso de São Paulo, destaque para a Usina São Martinho e seu ramal ferroviário próprio, que garante o escoamento da produção em prazos pré-acordados com clientes, com custo competitivo, flexibilidade e alto nível de serviço.

420 km separam a Usina São Martinho do porto de Santos



ENDIVIDAMENTO CONSOLIDADO

No ano-safra 2018/2019, a São Martinho reduziu sua dívida líquida em 2,5% e encerrou a safra com uma relação Dívida Líquida/Ebitda de 1,46x, permitindo a redução de custo e alongamento do prazo médio da dívida.

R\$ 2.401,90 milhões é o endividamento consolidado da Companhia em 2018/2019



LIQUIDEZ E ACESSO A CAPITAL

Com histórico de gradativo incremento de seus patamares de dívida, a São Martinho se diferencia de outros *players* do setor por ter acesso diferenciado a linhas de crédito e financiamentos, fruto de uma gestão focada na redução do custo da dívida, no alongamento de prazos e na geração consistente de caixa. Como consequência, na safra 2018/2019, a Companhia aumentou sua liquidez por meio de renegociações de dívidas e liberação de garantias. Também acessou o mercado de capitais com nova emissão de Certificados de Recebíveis do Agronegócio (CRAs).



LIDERANÇA ENGAJADA E EXPERIENTE

As políticas de atração, seleção e desenvolvimento de líderes garantem à Companhia um corpo de gestores, diretores e conselheiros engajados quanto aos valores e à cultura organizacional, além de minimizar riscos quanto à sucessão de posições-chave e incrementar os patamares de engajamento.

Empresa do Ano

A São Martinho foi eleita a Empresa do Ano, a Melhor Empresa no setor Agro, a Melhor Grande Empresa e foi Destaque na categoria Liderança, segundo a pesquisa Melhores Empresas para Trabalhar de 2018 da *Você S.A.*

Riscos e oportunidades GRI 102-15

O gerenciamento de riscos é inerente à rotina da WD Agroindustrial e envolve o monitoramento de diversas variáveis financeiras e não financeiras que podem afetar a imagem, a liquidez, os relacionamentos e a capacidade de gerar valor da Companhia, com base em diretrizes de órgãos, normas e instituições, incluindo ISO 31.000, COSO, IBGC, CVM e o Novo Mercado da B3.

A Política de Gestão de Riscos da WD Agroindustrial se ancora na identificação dos principais fatores de risco do negócio e seu posicionamento em uma matriz, conforme impacto e probabilidade de ocorrência, com líderes responsáveis e indicadores-chave que garantem o acompanhamento, detecção e tratamento de ocorrências. A responsabilidade é da área de Gestão de Riscos, submetida à Presidência.

O modelo atual de gestão prioriza temas como geração de receita, exposição cambial, liquidez, alavancagem financeira, condições de escoamento e atendimento a mercados, gestão de pessoas e disponibilidade de matéria-prima (cana-de-açúcar). Por meio de um comitê de GRC (Governança, Riscos e Conformidade), conectado a essas instâncias, o trabalho evoluiu de maneira consistente nos últimos anos, com reuniões mensais do grupo para monitorar temas-chave para a estratégia.

Na safra 2018/2019, foi iniciado um processo de revisão do levantamento de riscos, seguindo metodologia que mobilizou os gerentes agroindustriais das usinas e demais lideranças. O diálogo entre eles e a alta liderança resultou em um novo levantamento que abrangeu mais de 100 mil riscos em geral, submetidos a uma filtragem que resultou, por sua vez, em 20 riscos classificados como mais relevantes e materiais.

Revisão do mapa de riscos

envolveu mais de 100 mil riscos e apontou os 20 mais relevantes

Gerenciamento dos riscos está no campo e nas áreas de suporte

MODELO DE GESTÃO DE RISCOS

Categoria	Natureza	Ações de tratamento & resposta
Escoamento de produção	O açúcar é uma <i>commodity</i> , e a agilidade em seu transporte é uma oportunidade e um risco. Condições desfavoráveis, congestionamentos ou dificuldades logísticas podem afetar o fluxo de faturamento e as relações comerciais da Companhia	<ul style="list-style-type: none"> • Preferência à vazão por via férrea • Adoção de terminal ferroviário dentro da unidade WD Agroindustrial, em parceria com a Rumo Logística, com capacidade de transbordo de até 2 milhões de toneladas de açúcar/ano
Disponibilidade de cana	Parte da produção da WD Agroindustrial é feita a partir de cana-de-açúcar comprada de terceiros ou colhida em terras de parceiros/arrendadores. Por essa razão, e em função dos impactos climáticos que incidem sobre as safras, a Companhia convive com o risco de não ter sua demanda por matéria-prima atendida	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento do nível de relacionamento com fornecedores • Controle detalhado de contratos de compra e parcerias/arrendamentos (curto, médio e longo prazos) • Monitoramento do percentual de aquisição externa de cana e volume de suprimento garantido
Disponibilidade de pessoas	O crescimento do negócio está intimamente ligado ao aumento e da contratação de mão de obra, além de seu desenvolvimento e qualificação. A questão é especialmente relevante quanto à contratação de pessoas em posições estratégicas	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoramento de posições-chave e demandas de capital humano por área e unidade • Definição de competências a serem desenvolvidas na organização para aprimoramento de pessoas
Receita	Os preços dos produtos da WD Agroindustrial são afetados por mudanças nas condições de oferta e demanda, bem como por instabilidades econômicas, políticas e financeiras no Brasil e mundo. Uma redução no preço do açúcar ou do etanol poderá ocasionar um efeito adverso não só nos negócios relativos a esse produto, mas também no <i>mix</i> de produção	<ul style="list-style-type: none"> • Estratégia de <i>hedge</i> bem definida para garantir a margem de contribuição dos produtos • Monitoramento do ambiente de negócios • Flexibilização do <i>mix</i> de produção de acordo com aspectos de oferta, demanda e <i>pricing</i>
Posição cambial	Com receita relevante originada no mercado externo, a Companhia pode ser diretamente afetada pela taxa de câmbio, com possíveis perdas de rentabilidade	<ul style="list-style-type: none"> • Política Cambial da WD Agroindustrial, ligada à Política de Precificação do Açúcar
Alavancagem financeira e liquidez	O endividamento é constantemente monitorado pela Companhia e relacionado ao seu capital próprio e à geração de caixa. Do mesmo modo, a liquidez pode ser afetada em função da natureza do negócio	<ul style="list-style-type: none"> • Análise do capital próprio e da geração de caixa em comparação à dívida • Perfil de endividamento condizente com as obrigações financeiras • Expectativa de lucros e situação patrimonial favoráveis à sustentabilidade

Investimentos e projetos

Durante a safra 2018/2019, o direcionamento de investimentos da WD Agroindustrial visou o incremento da produtividade, em sintonia com tendências tecnológicas e socioambientais do setor sucroenergético e com desafios de mercado vividos nos últimos anos.

Com histórico de protagonismo no segmento, a Companhia observa oportunidades para mitigar os impactos das oscilações nos preços de *commodities* e aumentar a produtividade e qualidade de seus processos agrícolas e industriais. Campo e usina, assim, são alvo de investimentos em pesquisas, modernizações, manutenções e melhorias operacionais que somaram mais de R\$ 1.281,7 milhão somente na safra (+ 9,8% em relação à safra 2017/2018).

Campo e usina recebem investimentos em pesquisas, modernizações, manutenções e melhorias operacionais que somaram mais de R\$ 1,2 bilhão na safra



120 x

é o salto de produtividade conquistado com o uso do sistema de mudas pré-brotadas e Meiosi comparado ao plantio mecanizado convencional

INOVAÇÃO EM PRÁTICAS AGRÍCOLAS

A estrutura dedicada à pesquisa, ao desenvolvimento e à inovação na Companhia abrange diferentes áreas, em um modelo descentralizado que valoriza os esforços das áreas agrícola e industrial. Após um ciclo de consolidação dos processos mecanizados de plantio e colheita da cana-de-açúcar, em que a WD Agroindustrial foi pioneira e líder, a safra 2018/2019 foi

marcada pelo aprofundamento da transformação digital e pela busca de produtividade e diversificação de negócios. Contemplando desde melhorias incrementais até as disruptivas, os estudos abrangem a busca de novos produtos a partir da cana, o avanço em conectividade no campo e a incorporação de novos processos e tecnologias.

Laboratório de Química Agrícola Dando base às melhorias incrementais, centradas em excelência e produtividade, os projetos têm buscado evoluir no uso dos ativos biológicos, no manejo do solo e na eficiência agroindustrial. Desde os anos 1970, por exemplo, o Laboratório de Química Agrícola (LQA), instalado em Pradópolis, estuda, testa e aplica soluções para a otimização do uso do solo.

O laboratório é recomendado para acreditação pelo Inmetro, no escopo Análise Química de Solos e Amostragem (norma ABNT NBR ISO/IEC 17025:2005), e tem permitido à Companhia refletir sobre seus impactos ambientais e ganhar eficiência no plantio e colheita da cana. No ano-safra

2018/2019, os resultados das análises de solo, validados por ensaio de proficiência do Instituto Agronômico de Campinas (IAC), tiveram índice médio de excelência de 100%, colocando o laboratório entre os melhores do período. Além disso, o LQA conta com classificação "A" no programa de proficiência da Secretaria de Agricultura de São Paulo.

As parcerias com institutos e centros de pesquisas são outra frente significativa para viabilizar a transferência de tecnologia aplicável à produção. Na safra 2018/2019, foi firmada uma nova parceria entre a Embrapa Cerrado (CPAC) e a WD Agroindustrial, voltada ao estudo de mecanismos de controle biológico de pragas da cana-de-açúcar. O trabalho foi iniciado com encontros entre 35 colaboradores de todas as quatro usinas e pesquisadores da Embrapa Cerrado e evoluirá por meio de palestras, treinamentos e ensaios para a implementação de novas tecnologias.

Ainda na frente de processos, a WD Agroindustrial iniciou a implantação do Projeto de Melhoria Contínua. Baseado na metodologia Lean, voltada à produção enxuta – modelo consagrado pelo setor automotivo –, o sistema colheu um total de 105 projetos, dos quais 84 já foram iniciados durante a safra. A expectativa é de se obter ganhos econômicos entre 2 a 3 R\$/ton decana após a implantação integral dos Projetos.

MPB e Meiosi: excelência no plantio e no cultivo
Nos últimos anos, a WD Agroindustrial tem investido em tecnologias para incrementar a eficiência e a fitossanidade de seus canaviais. Como exemplo dessas inovações



estão o uso de mudas pré-brotadas (MPB) e o Método intercalar-rotacional, utilizados de forma simultânea (Meiosi). Com potencial de gerar um salto de 20% na produtividade, segundo o Instituto Agronômico de Campinas (IAC), essas ferramentas estão em implantação avançada nas usinas da WD Agroindustrial e devem atingir 80% das áreas de renovação (plantio).

As mudas pré-brotadas são produzidas na biofábrica da WD Agroindustrial, por meio do corte de minirrebolos (segmentos do colmo da cana, em que está a gema que vai brotar) tratados e desenvolvidos em estufas para gerar mudas de alta qualidade, oriundas de viveiros matrizes isentos de pragas e doenças. Posteriormente, as mudas já formadas estão aptas para ir para o campo, no sistema de Meiosi.

Na Meiosi, a primeira fase é transplantar as MPB em sulcos ("rua mãe"), intercalando-se com "vãos" ou áreas adjacentes às de cana, em que são plantadas outras culturas de interesse econômico – notadamente, a soja e o amendoim – ou adubo verde, como crotalaria, em uma proporção de 1:14. Depois de 5 a 6 meses, é feita a colheita do plantio intercalado, e a rua mãe se desdobra no espaço

intercalar disponibilizado, cujo solo foi protegido contra erosão e fertilizado pelos resíduos das culturas anteriores.

Esse sistema conjugado alcança altas taxas de multiplicação, superiores à do plantio tradicional. A partir de uma área de 1 hectare de viveiro para produção de MPB, consegue-se produzir mudas para o plantio equivalente de 35 hectares. Por meio da Meiosi, é possível chegar em um ano a uma área comercial plantada de cerca de 500 hectares. Ao evitar o transporte das mudas, contribui-se para a redução de custos. Além disso, acrescenta-se à moagem a produção de cana dos viveiros que anteriormente seria destinada ao plantio.

Operações de campo integradas Alinhada com sua contraparte no âmbito industrial (COI, ou Central de Operações Industriais), a Central de Operações Agrícolas (COA) segue em ritmo de implantação. O processo já está avançado na Usina WD Agroindustrial, com as demais unidades em andamento. Ao longo da safra 2018/2019, a Companhia completou o investimento em automação agrícola, o que contribuiu com a integração das tecnologias e a modernização da operação.

R\$ 40 milhões

serão investidos para ampliar a cobertura 4G nas unidades até 2020

TRANSFORMAÇÃO DIGITAL

A conectividade e a promoção de uma agricultura voltada à precisão são elementos promissores no horizonte de inovações no setor agrícola. Atenta a esses assuntos, a São Martinho iniciou em 2015 parceria com o Centro de Pesquisa em Desenvolvimento em Telecomunicações (CPqD) para elaborar dispositivos de conectividade aplicáveis às suas operações.

Com mais de 240 mil hectares de terras sob sua gestão, a Companhia enxerga no fornecimento de dados em tempo real uma ferramenta para tornar o negócio mais competitivo, otimizando processos logísticos e tornando mais eficientes o plantio e a colheita.

A ampliação da cobertura 4G nas unidades será alvo de R\$ 40 milhões em investimentos até o ano de 2020, abrangendo todas as unidades da Companhia. A Usina São Martinho, com seus 130 mil hectares, foi a primeira a ter o sistema implantado, e as outras três devem passar a receber o sistema ao longo de 2019. O projeto é desafiador, já que locais distantes de centros urbanos tendem a enfrentar mais dificuldades na implantação de tecnologias de telecomunicação, e oferece ao menos três eixos de benefícios ao negócio:

- **Melhor gestão de ativos**, com controle informatizado e em tempo real reportado à Central de Operações Agrícolas e prevenção de falhas operacionais;
- **Otimização da logística**, com trânsito mais eficiente de equipamentos e veículos pelo canal;
- **Fomento à agricultura de precisão**, baseada em instrumentos e dados que permitem o planejamento de cultivo e o uso racional de recursos naturais, defensivos e fertilizantes.

Uma operação agrícola mais tecnológica é foco dos investimentos recentes

NOVOS ATIVOS

A WD Agroindustrial, em conjunto com outra importante companhia do setor sucroenergético, adquiriu os ativos biológicos e assumiu os contratos agrícolas e de fornecimento da Usina Açucareira Furlan S.A., que totalizou aproximadamente 1 milhão de toneladas de cana-de-açúcar na região de Santa Bárbara do Oeste (SP), sendo cerca de 70% de cana própria e 30% cana de terceiros.

A transação somou R\$ 118 milhões pagos proporcionalmente pelas companhias envolvidas, tendo sido aproximadamente 1/3 a participação da WD Agroindustrial. A WD Agroindustrial processará sua parcela de cana na Usina Iracema, em Iracemápolis (SP). A Usina Iracema amplia, com isso, sua capacidade para 3,5 milhões de toneladas. Os investimentos industriais e agrícolas para aumentar a moagem e absorver todo o canavial somam R\$ 12,4 milhões.

Impacto do investimento

Capacidade anual adicional de moagem da Unidade Iracema:

+ 500 mil toneladas de cana-de-açúcar

Produção potencial adicional da Unidade Iracema por safra:

+ 30 mil toneladas de açúcar ou + 30 mil m³ de etanol,
além do acréscimo de 18 mil MWh em energia

MANEJO DA VINHAÇA

A vinhaça, um dos principais subprodutos dos processos agroindustriais do setor sucroenergético, é cada vez mais entendida como parte das soluções do negócio. Em alinhamento com a criação de valor pautada por critérios socioambientais, o manejo da vinhaça a transforma em um importante fertilizante para a cultura da cana-de-açúcar, capaz de reduzir custos e minimizar impactos ambientais.

Com o advento do método de vinhaça concentrada, a Companhia está passando a fazer a distribuição direcionada ou localizada em cada linha de cana. Essa prática permite melhorar a qualidade da aplicação e ampliar a área em que a vinhaça é adotada, sem alterar a quantidade de potássio fornecida às plantas, mantendo-se os benefícios da fertirrigação. Além da economia em combustível – que representa uma redução na emissão de gases de efeito estufa – e da aplicação mais eficiente, o melhor direcionamento da vinhaça permite também que ela reduza os custos com a aquisição de fertilizantes minerais.



11 certificações

atendidas pelas unidades da WD Agroindustrial, entre elas, de qualidade, segurança e ambientais

Sistema de Gestão Integrada

Diante da capilaridade e distribuição geográfica do negócio, a WD Agroindustrial reconhece a importância da padronização de processos e ferramentas de gestão, sintonizando suas unidades a critérios nacionais e internacionais de conformidade, qualidade, segurança e meio ambiente.

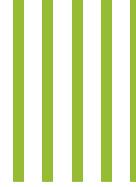
A safra 2018/2019 representou um período de consolidação para o Sistema de Gestão Integrada (SGI), que reúne diversas ferramentas adotadas nas unidades agroindustriais e áreas corporativas e de suporte. Por meio dele, a Companhia monitora o desempenho e o cumprimento de requisitos, de acordo com certificações e diretrizes de renome (como as normas ISO), tornando os processos de gestão auditáveis e transparentes para as diversas partes interessadas.

Hoje, o SGI é adotado para acompanhar o atendimento de 11 certificações, com destaque para as normas ISO 9001 (gestão da qualidade) e ISO 14001 (gestão ambiental).

Outra certificação relevante e específica do setor sucroenergético é a Bonsucro, uma iniciativa mundial que estabelece princípios e critérios socioambientais nas regiões de cultivo de cana-de-açúcar. A norma estabelece indicadores e padrões para a produção baseados em desempenho, levando em consideração as condições e circunstâncias locais e um processo acreditável e transparente focado nos fatores de sustentabilidade dos canaviais. É uma certificação voltada exclusivamente para a produção e cadeia de custódia da cana-de-açúcar e seus produtos e atende tanto o mercado nacional

(Bonsucro) quanto o mercado europeu (Bonsucro EU).

Há, ainda, normas orientadas ao atendimento a segmentos de consumo específico – caso da Kosher, orientada à comunidade judaica, e Halal, certificação própria para mercados muçulmanos. No caso da Califórnia, nos Estados Unidos, a Companhia é autorizada a fazer comercialização de produtos por atender aos critérios LCFS (Low Carbon Fuel Standard, na sigla em inglês), vinculados à agência ambiental do Estado (CARB).



QUALIDADE ASSEGURADA

Certificação	Natureza	Unidades certificadas
BONSUCRO	Sustentabilidade	UIR e USC
GMP + B2	Segurança de Alimentos	UIR, USM e USC
Kosher	Segurança de Alimentos	UIR e USM
Halal	Segurança de Alimentos	UIR
ISO 9001	Sistema de Gestão de Qualidade	USC
ISO 14001	Sistema de Gestão Ambiental	USC
ISO 17025	Laboratórios e Ensaios de Calibração	USM
Etanol Verde	Protocolo de intenções celebrado entre as Secretarias de Agricultura e Meio Ambiente do Estado de São Paulo, a Organização dos Plantadores de Cana da Região Centro-Sul do Brasil (ORPLANA) e a União da Indústria de Cana-de-Açúcar (UNICA).	UIR, USM e USC
Selo Energia Verde	Certificação concedida a empresas que usam energia de gerada a partir da biomassa de cana-de-açúcar.	UIR, USM e USC
RFS2 Renewable Fuel Standard – EPA	Registro na agência ambiental americana para comercializar etanol nos EUA.	UIR, USM e USC
LCFS Low Carbon Fuel Standard – CARB	Registro para comercializar etanol no estado da Califórnia	UIR, USM e USC

Política de Biocombustíveis busca ampliar a demanda por produtos menos poluentes, dar impulso à indústria nacional e garantir competitividade e livre concorrência

RenovaBio: cenário e perspectiva Tido como uma estratégia condizente com as projeções de demanda energética no País, que irão requerer políticas de valorização de fontes renováveis e de menor impacto ambiental, a Política Nacional de Biocombustíveis (RenovaBio) foi lançada ao final de 2017, instituída por meio da Lei nº 13.576, de 2017, e teve sua regulamentação final a partir de decreto publicado no Diário Oficial da União em 16 de março de 2018.

Mantido na pauta de debates do governo federal, do Poder Legislativo e de órgãos como o Conselho Nacional de Política Energética (CNPE), o programa busca ampliar a demanda por produtos energéticos menos poluentes, dar impulso à indústria nacional e garantir a competitividade e a livre concorrência do setor. Para

isso, estabelece metas anuais de redução de emissões de gases de efeito estufa para a matriz de combustíveis e a certificação da produção de biocombustíveis por inspetores privados, além de criar o Crédito de Descarboxinação por Biocombustíveis (CBIO) – ativo financeiro, negociado em bolsa, emitido pelo produtor, a partir da comercialização de sua produção.

Atenta às discussões do RenovaBio em âmbito setorial, a WD Agroindustrial identifica um caráter promissor na iniciativa, que induz investimentos em seu setor e tem potencial de expandir o mercado de etanol no Brasil. Ao longo da safra 2018/2019, os debates ainda se concentraram nos modos de efetivação da política, em especial do processo de certificação; o RenovaBio tem previsão de entrar em vigor oficialmente em 2020.

Engajamento e materialidade

GRI 102-40, 102-42, 102-43, 102-44, 102-46, 102-47

Ciente de seus impactos e responsabilidades, a WD Agroindustrial busca trabalhar o diálogo social a fim de gerar valor de forma compartilhada, abrangendo públicos estratégicos como colaboradores, poder público, comunidades, acionistas, investidores e clientes.

Nos últimos anos, uma oportunidade de estreitar laços estava centrada nos processos de materialidade, baseados nas diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI). Em 2018, um novo ciclo de engajamento foi conduzido, levantando temas sociais, ambientais e econômico-financeiros mais relevantes para a Companhia, na

perspectiva dos públicos consultados.

A metodologia adotada considerou a análise de estudos setoriais (Sustainability Topics for Sector (GRI), RobecoSAM Sustainability Yearbook (DJSI) e SASB Standard) e de documentos internos da WD (última materialidade realizada, políticas, códigos, entre outros). Como resultado, uma longa lista de temas voltados ao negócio da WD foi construída. Na etapa seguinte, foram feitas entrevistas com três lideranças e sete representantes de entidades setoriais, poder público e cadeia produtiva; uma consulta *on-line* ampla, com mais de 2.700

participações (poder público, sindicato, imprensa, colaboradores, associações e fornecedores de cana); e um painel de priorização, com 11 participantes de diversas áreas da São Martinho.

Ao final, temas como contribuição ao desenvolvimento local, uso responsável do solo e dos recursos hídricos e gestão econômica foram destacados (*veja tabela*), contribuindo para o planejamento de ações da São Martinho e para a definição do conteúdo deste relatório. Os assuntos também dialogam diretamente com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas.

ODS



AS PRIORIDADES DA COMPANHIA

Tema material	Foco e desafios	Riscos e oportunidades	Públicos impactados*	Como é reportado?	ODS
Desempenho econômico do negócio	Maximização do retorno por investimento; gestão de custos operacionais; acesso ao crédito; estratégia comercial e de estocagem, estratégia e gestão dos investimentos e dívida empresarial	<ul style="list-style-type: none"> Mercado de <i>commodities</i> (susceptível a mudanças regulatórias, diretrizes de governo, precificação etc.) Riscos e oportunidades ligados ao negócio 	<p>Interno: alta gestão</p> <p>Externo: poder público</p>	GRI 201: Desempenho econômico	8: Trabalho decente e crescimento econômico
Inovação e tecnologia	Parcerias estratégicas com universidades e pesquisadores; integração com centros de pesquisa privados ou públicos, como a Embrapa; interação e aplicação de soluções inovadoras	<ul style="list-style-type: none"> Melhoria na produção e ganho de competitividade Diversificação do rol de produtos 	<p>Interno: alta gestão e colaboradores</p> <p>Externo: poder público e entidades setoriais</p>	Próprio: Parcerias com outras instituições para promoção da inovação	12: Consumo e produção responsáveis

Tema material	Foco e desafios	Riscos e oportunidades	Públicos impactados*	Como é reportado?	ODS
Desenvolvimento das regiões e comunidades vizinhas	Engajamento com a comunidade e o governo local; desenvolvimento da área de influência das operações; desenvolvimento e priorização de fornecedores locais; investimentos socioambientais no entorno; projetos sociais e ações culturais	<ul style="list-style-type: none"> • Construção de reputação e percepção positiva sobre a Companhia • Diretrizes específicas que norteiem os investimentos nas comunidades locais • Desenvolvimento de fornecedores e mão de obra local 	<p>Interno: gerentes e colaboradores</p> <p>Externo: comunidade</p>	GRI 102-43 e 102-44; Engajamento de <i>stakeholders</i> GRI 103-2: Queixas GRI 202: Presença no mercado GRI 203: Impacto econômico indireto GRI 204: Práticas de compras GRI 413: Comunidades locais GRI 415: Política pública Próprio: Projetos sociais e ações culturais, incluindo investimentos e número de participantes.	11: Cidades e comunidades sustentáveis 16: Paz, justiça e instituições eficazes
Atração, retenção e desenvolvimento do capital humano	Atração e retenção de talentos; gestão de carreira; treinamento e desenvolvimento dos colaboradores; preparação de funcionários para a aposentadoria; satisfação dos colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> • Consolidação de plano de carreira para retenção de talentos • Adaptação ao novo cenário totalmente mecanizado (capacitação, remuneração, saúde e segurança etc.) 	<p>Interno: gerentes e colaboradores</p>	GRI 102-8: Perfil organizacional GRI 103-2: Queixas GRI 401 Emprego GRI 404 Treinamento e educação	4: Educação de qualidade 8: Trabalho decente e crescimento econômico
Estratégia climática	Mitigação e adaptação a mudanças climáticas; monitorar e implantar iniciativas que visam minimizar as emissões em todo o ciclo: plantio, colheita e transporte de cana-de-açúcar à usina; participação no desenvolvimento de políticas climáticas e energéticas estadual e nacional	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoramento e planos de mitigação ocasionados durante os períodos de safra • Minimização do impacto ambiental da operação • Resiliência a desastres e/ou crises climáticas 	<p>Interno: alta gestão e colaboradores</p> <p>Externo: fornecedores, produtores de cana, poder público e entidades setoriais</p>	GRI 302: Energia GRI 305: Emissões	7: Energia limpa e acessível 13: Ação contra a mudança global do clima



Tema material	Foco e desafios	Riscos e oportunidades	Públicos impactados*	Como é reportado?	ODS
Governança, transparência e ética nos negócios	Perfil da governança; publicação de relatórios; licenciamento operacional e ambiental; gestão legal e regulatória; reputação, imagem e credibilidade da empresa; gestão de riscos e crise; engajamento com <i>stakeholders</i>	<ul style="list-style-type: none"> Ambiente de crise de valores no meio empresarial e no país Maior informação sobre temas negativos associados ao setor 	Interno: diretores e gerentes	GRI 102-43 e 102-44: Engajamento de <i>stakeholders</i> GRI 205: Combate à corrupção GRI 307-1: Conformidade ambiental GRI 415: Política pública GRI 419-1: Conformidade socioeconômica Próprio: Conformidade com as licenças operacionais, licenças ambientais e portarias de outorgas de direito	16: Paz, justiça e instituições eficazes
Direitos humanos e diversidade	Direitos fundamentais do trabalho; acordos coletivos e relações sindicais; cumprimento de normas relacionadas a saúde, segurança e demais NRs; planos de resposta a incêndios e emergências; trabalho sazonal; programas de desenvolvimento de qualidade vida	<ul style="list-style-type: none"> Atuação de vanguarda no setor Mitigação de riscos próprios de países em desenvolvimento 	Interno: gerentes e colaboradores Externo: sociedade e poder público	GRI 102-8: Informações dos empregados GRI 102-41: Acordos de negociação coletiva GRI 403: Saúde e segurança ocupacional GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades GRI 406: Não discriminação GRI 412: Avaliação em direitos humanos Próprio: Programas de desenvolvimento de qualidade de vida.	5: Igualdade de gênero 8: Trabalho decente e crescimento econômico 10: Redução das desigualdades

Tema material	Foco e desafios	Riscos e oportunidades	Públicos impactados*	Como é reportado?	ODS
Biodiversidade	Consumo, reúso e geração de efluentes em todas as operações das usinas; impactos das operações em corpos hídricos, monitoramento da qualidade das águas subterrâneas e superficiais	<ul style="list-style-type: none"> Manutenção da produtividade Antecipação a leis e regulamentos 	<p>Interno: gerentes e colaboradores</p> <p>Externo: fornecedores, produtores de cana, poder público e entidades setoriais</p>	GRI 303: Água GRI 304: Biodiversidade GRI 306: Efluentes Próprio: Monitoramento da qualidade das águas subterrâneas e superficiais	14: Vida na água 15: Vida terrestre
Resíduos	Tratamento, gestão e destinação adequada de resíduos sólidos e efluentes associados aos processos produtivos	<ul style="list-style-type: none"> Combate a não conformidades Geração de oportunidades de negócio (geração de energia ou venda de subprodutos) 	<p>Interno: gerentes e colaboradores</p> <p>Externo: fornecedores, produtores de cana, poder público e entidades setoriais</p>	GRI 306: Efluentes	12: Consumo e produção responsáveis

* Aponta principais públicos internos e externos que ressaltaram a relevância dos temas durante o processo de consulta e priorização.



RESULTADOS DO NEGÓCIO

Impactada, como todo o agronegócio, por fatores climáticos especialmente relevantes para o cultivo da cana-de-açúcar, como a ocorrência irregular e tardia de chuvas, a São Martinho lidou com uma safra desafiadora ao longo de 2018/2019.

Um aspecto relevante no ano-safra foi a mudança do *mix* para um perfil essencialmente alcooleiro – isso se deveu, essencialmente, à oscilação dos preços de açúcar no mercado global e a condições mais competitivas de demanda e *pricing* para o etanol no Brasil.

NESTE CAPÍTULO

Desempenho operacional e financeiro 37

ODS

Objetivos conectados a este capítulo:

8

9

Desempenho operacional e financeiro GRI 103| 201, 201-1

No campo operacional, o processamento alcançou 20,5 milhões de toneladas de cana-de-açúcar em 2018/2019 – queda de 7,9% em relação à safra anterior. Apesar dessa queda, o ATR* médio apresentou crescimento de 1,7% (142,2 kg/t), de forma que o total de ATR produzido, indicador que

demonstra o aproveitamento da cana na forma de produtos, caiu 6,3% em relação à safra anterior. A queda da produtividade foi resultado da forte estiagem observada ao longo de toda a safra. Foram produzidas 992 mil toneladas de açúcar, além de 1.097 mil m³ de etanol e 829 mil MWh de energia exportada.

A Companhia conseguiu alcançar receita líquida de açúcar de R\$ 1.108 milhão, etanol de R\$ 2.009 milhões e R\$ 209 milhões de receita de energia elétrica. De modo consolidado, o lucro líquido foi de R\$ 314 milhões, 36,1% abaixo da safra 2017/2018.

*Sigla para Açúcar Total Recuperável.

Valor econômico direto gerado (R\$ Mil)	2016/2017	2017/2018	2018/2019
Receitas	4.273.037	5.111.822	5.399.172
Valor econômico distribuído (R\$ Mil)			
Custos operacionais	2.232.652	2.950.885	3.226.981
Salários e benefícios de empregados	577.672	796.061	838.409
Pagamentos a provedores de capital	1.046.092	703.701	849.281
Pagamentos ao governo	199.307	285.919	244.711
Investimentos na comunidade	866	331	331
Valor econômico distribuído total	4.056.589	4.736.897	5.159.713
Valor econômico retido (R\$ Mil)			
"Valor econômico direto gerado" menos "Valor econômico distribuído"	216.448	374.925	239.459
Receita Líquida Total (R\$ Mil)			
Açúcar	1.644.630	1.781.545	1.108.295
Etanol	1.238.876	1.572.009	2.009.052
Soja	152.089	207.293	209.082
Óleos	21.289	8.419	2.730
Outros	65.463	52.721	52.504
Receita Líquida Total	3.122.347	3.621.987	3.381.663

*Exclui efeito de hedge accounting de dívida em moeda estrangeira e PPA da Usina Santa Cruz.

Avaliação positiva no mercado

Historicamente, a WD Agroindustrial mantém *ratings* positivos após ser submetida a avaliações de risco pelas agências globais; na safra 2018/2019, manteve-se na classificação BB+ (global) e BrAAA (nacional) pela agência global Standard & Poor's. Mais uma vez, esse patamar está acima do *rating* soberano, demonstrando a solidez financeira e a capacidade de geração de resultados.

DESENVOLVIMENTO SOCIAL

Potencial de gerar progresso e desenvolvimento nas regiões em que atua

NESTE CAPÍTULO

Capital humano	39
Comunidades	54
Fornecedores	60
Governo	62
Clientes	64

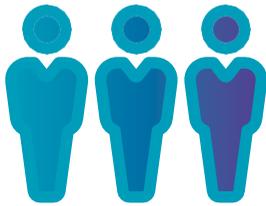
Destacados pelos públicos de relacionamento no último processo de materialidade (*leia mais em Engajamento e Materialidade*), o impacto sobre as comunidades e a contribuição para a geração de emprego e renda são vertentes que traduzem o potencial da Companhia de gerar progresso e desenvolvimento nas regiões em que atua.

Além de sua força de trabalho de mais de 12 mil profissionais, a WD Agroindustrial tem no diálogo com entes públicos e parceiros de negócios instrumento fundamental para exercer impacto positivo em seu entorno; além disso, a disseminação de boas práticas e projetos na cadeia de valor contribui para mitigar riscos e fortalecer a reputação da Companhia.

ODS

Objetivos conectados a este capítulo:





12 mil

pessoas compõem a força de trabalho da WD Agroindustrial

1.677

profissionais foram contratados na safra 2018/2019

Capital humano

GRI 102-44, 103| 401, 103| 406, 103| 412

Na WD Agroindustrial, busca-se promover as melhores condições de trabalho e recompensar o esforço dos colaboradores com uma cultura forte, integrada e de estímulo à evolução de carreira. O reconhecimento de Empresa do Ano, no *ranking* Melhores Empresas para Trabalhar, da *Você S/A* (Ed. Abril), mostra que as práticas adotadas nesse sentido têm rendido resultados positivos.

Na busca de melhorias permanentes em sua gestão, a Companhia decidiu estruturar um plano diretor da área de Recursos Humanos. Fruto de um diagnóstico conduzido entre 2017 e 2018, a nova estratégia delimita tarefas e prioridades, com áreas de *expertise* e consultorias internas, com base em uma visão de gestão de capital humano distribuída em dez pilares:

- Atração e Seleção;
- Treinamento e Desenvolvimento;
- Carreira e Sucessão;
- Cultura Organizacional e Engajamento;
- Responsabilidade Social;
- Saúde e Segurança;
- Consultoria Interna;
- Remuneração e Benefícios;
- Relações Trabalhistas e Sindicais;
- PMO e Gestão Consolidada.

A companhia decidiu estruturar um plano diretor da área de Recursos Humanos com dez pilares

Com projetos já em andamento e outros em fase de implantação, o novo plano diretor garante o atendimento às necessidades do negócio, de olho na atração e retenção de profissionais talentosos e engajados com o futuro da Companhia.

O engajamento com os colaboradores é realizado bianualmente pela Pesquisa de Clima Organizacional. A próxima edição é prevista para 2019.

PERFIL DE NOSSA GENTE

GRI 102-8, 102-41, 103| 202, 103| 401, 202-2, 401-1

Ao término do ano-safra 2018/2019, o capital humano da WD Agroindustrial contava com 12.176 colaboradores

– a maioria era do sexo masculino e pertencente à área operacional – e, durante esse período, foram contratados 1.677 profissionais, sendo priorizada a contratação de pessoas que residem nas comunidades locais. O modelo de contratação segue a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Em relação ao número de terceiros, houve a participação direta de 2.043 na prestação de serviços. Durante o período coberto por este relatório, 502 safristas foram admitidos em regime de trabalho temporário, à luz da legislação aplicável.

Acordos de negociação coletiva contemplam todos os colaboradores. Reforçado com

a criação de um ponto focal voltado ao tema, a WD Agroindustrial mantém contato com sindicatos e comissões para estudar e negociar demandas apresentadas. A abertura e o diálogo são reflexos de nosso posicionamento em relação às reivindicações de nosso público interno. Quanto aos acordos estabelecidos, é comum a todos uma cláusula para disposições relativas a consultas e negociações.

Também concentrada em um pilar estratégico, a política de remuneração e benefícios se baseia nas exigências legais, de mercado e de reconhecimento. Para chegar aos valores estabelecidos, os critérios utilizados são as médias salariais do setor, o bom desempenho individual e os valores da Companhia de integridade, ética e respeito pelas pessoas. Os benefícios se destinam a todos os colaboradores, e a elegibilidade para recebê-los, quando considerada, diz respeito apenas à unidade de trabalho do colaborador.



Em relação aos terceiros,

2.043 profissionais

prestaram serviços à Companhia e 502 safristas foram admitidos como trabalhadores temporários

EMPREGADOS POR TIPO DE CONTRATO DE TRABALHO E GÊNERO¹

Tipo de contrato	2016/2017		2017/2018		2018/2019	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Tempo determinado	508	53	1.007	27	929	20
Tempo indeterminado	8.805	719	10.440	838	10.391	836
Total por gênero	9.313	772	11.447	865	11.320	856
Total geral	10.085		12.312		12.176	

1. Não considera trainees, terceiros, aprendizes e estagiários, conselhos de administração e fiscal, e diretoria. As informações do ano-safra 2018/2019 são referentes à base de colaboradores em março de 2019.

EMPREGADOS POR TIPO DE CONTRATO DE TRABALHO E REGIÃO¹

Região	2016/2017		2017/2018		2018/2019	
	Tempo determinado	Tempo indeterminado	Tempo determinado	Tempo indeterminado	Tempo determinado	Tempo indeterminado
Região Centro-Oeste	0	0	207	2.139	376	2.088
Região Sudeste	561	9.524	827	9.139	566	9.146
Total por tipo de contrato	561	9.524	1.034	11.278	942	11.234
Total geral	10.085		12.312		12.176	

1. Não considera trainees, terceiros, aprendizes e estagiários, conselhos de administração e fiscal, e diretoria. As informações do ano-safra 2018/2019 são referentes à base de colaboradores em março de 2019.

EMPREGADOS POR TIPO DE EMPREGO¹

Tipo de emprego	2016/2017		2017/2018		2018/2019	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Jornada integral	9.158	737	11.437	864	11.311	855
Jornada parcial (meio período)	155	35	10	1	9	1
Total por gênero	9.313	772	11.447	865	11.320	856
Total geral	10.085		12.312		12.176	

1. Não considera trainees, terceiros, aprendizes e estagiários, conselhos de administração e fiscal, e diretoria. As informações do ano-safra 2018/2019 são referentes à base de colaboradores em março de 2019.

A abertura e o diálogo são reflexos de nosso posicionamento em relação às reivindicações do público interno

EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL¹

Categoria funcional	2016/2017		2017/2018 ³		2018/2019	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Conselho ² (Conselho de Administração + Conselho Fiscal)	10	0	10	0	10	0
Diretoria	8	1	11	1	11	1
Gerência	29	2	27	2	29	3
Chefia/Coordenação	44	3	50	2	56	3
Técnica/Supervisão	282	8	389	10	383	11
Administrativo	355	179	421	217	437	222
Operacional	8.373	534	10.476	628	10.319	606
Suporte	64	2	84	6	96	11
Total por gênero	9.165	729	11.468	866	11.341	857
Total geral	9.894		12.334		12.198	

NÚMERO DE TRABALHADORES (EXCETO EMPREGADOS) POR CATEGORIA FUNCIONAL

Trainees ⁴	19	9	23	10	18	9
Aprendizes ⁴	147	35	138	55	264	67
Estagiários ⁴	16	16	19	25	25	16
Terceiros	2.436	118	632	113	1.902	141
Total por gênero	2.618	178	812	203	2.209	233
Total geral	2.796		1.015		2.442	

NÚMERO DE TRABALHADORES (EMPREGADOS + DEMAIS TRABALHADORES)

Total por gênero	11.783	907	12.280	1.069	13.550	1.090
Total geral	12.690		13.349		14.640	

1. Na safra 2017/2018, as informações foram extraídas do relatório mensal da base de dados colaboradores (março/2018).

Na safra 2018/2019, as informações foram extraídas do relatório mensal da base de dados colaboradores (março/2019).

2. Os órgãos de governança considerados são Conselho de Administração e Conselho Fiscal.

3. Na safra 2017/2018, foram acrescentadas as informações referentes à Unidade Boa Vista (GO).

4. Estagiários e aprendizes fazem parte de um regime diferenciado, portanto, não são considerados empregados.

MEMBROS DA ALTA DIREÇÃO CONTRATADOS NA COMUNIDADE LOCAL^{1 2 3}

	2016/2017	2017/2018	2018/2019
Total de membros da alta direção	9	12	12
Membros da alta direção contratados na comunidade local	6	11	11
Percentual da alta direção contratados na comunidade local (%)	67	91	91

1. A WD Agroindustrial define como alta direção os cargos de presidente, vice-presidente e todos os diretores executivos que se reportam diretamente à presidência.

2. Comunidades locais são cidades nas quais suas unidades estão inseridas e quaisquer cidades sujeitas a impactos econômicos, sociais ou ambientais resultantes das operações da organização.

TOTAL E TAXA DE EMPREGADOS CONTRATADOS, POR FAIXA ETÁRIA, GÊNERO E REGIÃO¹

		2016/2017		2017/2018		2018/2019	
		Número total	Taxa	Número total	Taxa	Número total	Taxa
Faixa etária	Abaixo de 30 anos	545	0,054	969	0,079	683	0,056
	Entre 30 e 50 anos	653	0,065	1.087	0,088	887	0,073
	Acima de 50 anos	120	0,012	138	0,011	107	0,009
	Total	1.318	0,131	2.194	0,178	1.677	0,138
Gênero	Homens	1.229	0,122	2.109	0,171	1.597	0,131
	Mulheres	89	0,009	85	0,007	80	0,007
	Total	1.318	0,131	2.194	0,178	1.677	0,138
Região	Sudeste	1.318	0,131	1.419	0,115	1.163	0,096
	Centro-Oeste	-	-	775	0,063	514	0,042
	Total	1.318	0,131	2.194	0,178	1.677	0,138

1. Não foram considerados os colaboradores dos níveis: Conselho, Diretoria, Estagiários, Trainees, Aprendizes e Terceiros.

TOTAL E TAXA DE EMPREGADOS QUE DEIXARAM A EMPRESA, POR FAIXA ETÁRIA, GÊNERO E REGIÃO¹

		2016/2017		2017/2018		2018/2019	
		Número total	Taxa	Número total	Taxa	Número total	Taxa
Faixa etária	Abaixo de 30 anos	443	0,044	342	0,028	470	0,039
	Entre 30 e 50 anos	753	0,075	929	0,075	1.026	0,084
	Acima de 50 anos	241	0,024	431	0,035	351	0,029
	Total	1.437	0,142	1.702	0,138	1.847	0,152
Gênero	Homens	1.305	0,129	1.576	0,128	1.743	0,143
	Mulheres	132	0,013	126	0,010	104	0,009
	Total	1.437	0,142	1.702	0,138	1.847	0,152
Região	Sudeste	1.437	0,142	1.348	0,109	1.452	0,119
	Centro-Oeste	-	-	354	0,029	395	0,032
	Total	1.437	0,142	1.702	0,138	1.847	0,152

1. Não foram considerados os colaboradores dos níveis: Conselho, Diretoria, Estagiários, Trainees, Aprendizes e Terceiros.

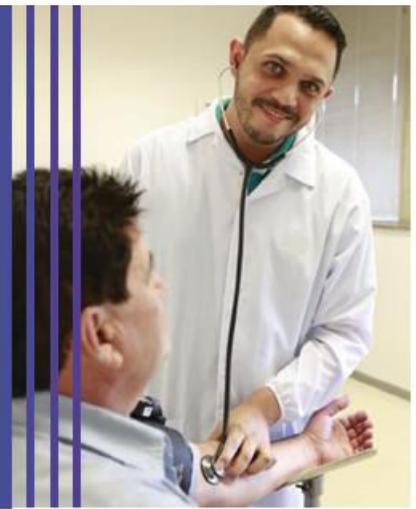


Olhar ao colaborador prioriza desenvolvimento, retenção e garantias de saúde e segurança

Nossos benefícios

GRI 401-2

Os benefícios-padrão da WD Agroindustrial são aplicáveis tanto para empregados com jornada de tempo integral quanto para os com jornada parcial (ou temporários), de todas as quatro usinas e do escritório administrativo localizado em São Paulo. São eles:



- Licença-maternidade/paternidade (estendidas, conforme legislação da Empresa Cidadã);
- Assistências médica e odontológica;
- Refeitório nas unidades;
- Vale-alimentação;
- Vale-refeição (filial São Paulo);
- Seguro de vida em grupo;
- Auxílios complementares assistenciais (reembolso de óculos, lentes de grau, órteses e próteses);
- Cartão-compras/adiantamento;
- PBM (cartão medicamento);
- Cesta de Natal;
- Cooperativa de crédito;
- Ginástica laboral;
- Transporte de colaboradores (ônibus fretado para as unidades e vale-transporte para filial São Paulo);
- Previdência privada;
- Vacinação contra gripe.

Adequação responsável
Com o início da vigência da reforma trabalhista, a WD Agroindustrial estudou as alterações e priorizou a manutenção dos direitos de seus colaboradores durante a adequação à nova legislação.

Essa mesma conciliação se faz presente nos processos de inovação tecnológica. A Companhia acredita que o surgimento de novas ferramentas não deve levar à dispensa de mão de obra. Por isso, busca-se preservar e realocar profissionais sempre que há mudanças na operação – caso da automação de colheita, processo vivido nos últimos anos, quando, ao mesmo tempo, a WD Agroindustrial ampliou seu volume de colaboradores.

Os benefícios se destinam a todos os colaboradores e a elegibilidade, quando considerada, diz respeito apenas à unidade de trabalho do colaborador

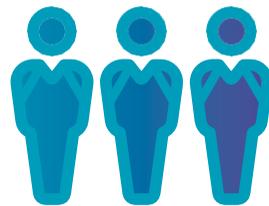
A retenção e o desenvolvimento da mão de obra são prioridades na WD Agroindustrial. Para isso, a Companhia procura pavimentar uma jornada aos colaboradores que abarque as particularidades das diferentes etapas da carreira profissional. Ao longo do caminho, há sempre a realização de treinamentos a fim de cumprir com as exigências do mercado e da formação dos próprios colaboradores.

Àqueles que se encontram no início da carreira, são oferecidos programas de *trainee* e estágio, visando a atrair e desenvolver talentos externos, de modo a prepará-los à luz da estratégia da Companhia. Mais adiante, os colaboradores têm acesso a um programa de bolsas de estudo, que vai desde a graduação até MBAs e cursos de pós-graduação.

Por meio do Programa Segundo Tempo, durante dois anos, ferramentas voltadas ao aperfeiçoamento do período de transição para a aposentadoria são apresentadas aos colaboradores prestes a deixar a Companhia. Dessa forma, eles são incitados à reflexão e à preparação, de modo que possam traçar planos pessoais e profissionais. Aliada ao pacote de remuneração financeiro, essa etapa visa a recompensar a participação e o esforço presentes no curso de sua jornada pela WD Agroindustrial.

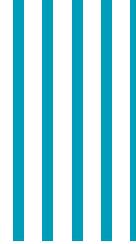
Entre os programas de destaque desenvolvidos estão:

- Programa *Trainee*: na edição atual (2018/2019), o processo de atração e seleção foi realizado por uma consultoria especializada, com 6.700 candidatos inscritos para 29 vagas. Com duração de 18 meses, o programa é realizado em parceria com instituições especializadas e monitores internos. A trilha de desenvolvimento, que contou com 29 participantes, é composta por ações de Desenvolvimento comportamental; Conhecimento do Negócio; *Job rotation*; Sessões de *Coaching*; Qualidade de Vida; Responsabilidade Social; Projeto de Conclusão do Programa e com apoio de uma ferramenta digital mobile.
- Programa Valores em Ação: busca identificar potenciais talentos na Companhia e promover o seu desenvolvimento. Iniciado em 2010, o programa tem duração de 18 meses e é realizado em parceria com instituições especializadas e monitores internos. Na última safra, o programa teve 76 participantes.
- Programa de Formação de Mantenedores Agrícolas: O programa, com duração de 18 meses, tem o objetivo de identificar e desenvolver colaboradores com vocação para realizar atividades de manutenção em máquinas e equipamentos agrícolas. Na última safra, foram 16 participantes.
- Desenvolvimento comportamental: com encontros anuais, mobilizam equipes e diretoria nas frentes agroindustrial, de líderes, de sensibilização comportamental e de diretorias (Comercial, CSC, RH e Jurídico).
- *Job rotation*: iniciado em 2016, busca conhecer, compartilhar e adotar as melhores práticas e acelerar o processo de desenvolvimento de sucessores. Em 2018, a novidade foi a expansão para gerentes, além de diretores agroindustriais.



6.700 jovens

se inscreveram para as 29 vagas de *trainee* da WD Agroindustrial



Retenção de talentos
Aplicados há duas décadas, os treinamentos comportamentais e de sensibilização, sob o prisma da liderança, continuaram a aprofundar na safra 2018/2019 o contato dos colaboradores com os motes da WD Agroindustrial: excelência e melhoria contínua.

Por meio de ferramentas como o Plano de Sucessão e as Trilhas de Carreira, perfis e talentos individuais são levados em conta para direcionar a ascensão de colaboradores. Além de priorizar a promoção interna, a WD Agroindustrial busca reconhecer as qualidades e os anseios pessoais de cada profissional, relacionando-os ao potencial de crescimento da Companhia.

Job rotation

recurso busca conhecer, compartilhar e adotar as melhores práticas e acelerar o processo de desenvolvimento de sucessores

MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO GRI 404-1

		2016/2017	2017/2018	2018/2019
Por gênero	Homens	38,1	31,3	29,2
	Mulheres	23,2	17,2	15,6
	Total	36,8	30,1	28,0
Por categoria funcional	Diretoria	22,8	16,8	17,3
	Gerência	44,8	35,9	24,7
	Chefia/coordenação	58,4	59,7	45,7
	Técnica/supervisão	67,9	50,5	59,1
	Administrativo	33,8	29,2	22,4
	Operacional	35,5	29,3	27,2
	<i>Trainees</i>	233,1	132,4	254,1
	Suporte	92,4	66,6	50,5
	Aprendizes	11,5	2,8	6,2
	Estagiários	0,0	0,0	0,0
Total		36,8	30,1	28,0

EMPREGADOS QUE RECEBEM AVALIAÇÃO REGULAR DE DESEMPENHO E DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA¹ GRI 404-3

	2016/2017		2017/2018		2018/2019	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Gerência	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Chefia/coordenação	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Técnica/supervisão	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Administrativo	73%	85%	77%	88%	78%	88%
Operacional	26%	29%	22%	29%	20%	26%
Trainees	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Suporte	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Total	21%	35%	22%	36%	19%	34%

1. As informações de avaliação de desempenho e de desenvolvimento de carreira não são aplicáveis às categorias funcionais Conselho e Diretoria.

SAÚDE E SEGURANÇA

GRI 103 | 403, 403-1

Oferecer uma plataforma segura para todos os envolvidos nas operações da Companhia, de visitantes a colaboradores, é inerente à estratégia da WD Agroindustrial e conduz projetos, ferramentas de gestão e monitoramento contínuos de fatores de risco e oportunidades de melhoria.

Regularmente, a Companhia oferece em todas as unidades treinamentos técnicos sobre temas de segurança e saúde ocupacional – entre obrigatórios por lei e outros de natureza voluntária. Além disso, a Política de Saúde e Segurança e o sistema de gestão, baseado

em normas e requisitos nacionais e internacionais, garantem o tratamento adequado do assunto.

As iniciativas realizadas com a temática de saúde e segurança ocupacional se deram na safra por meio da implantação do Sistema de Gestão de Saúde e Segurança ocupacional (SGSSO), da Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (Sipat), da integração entre CIPA e CIPATR e programas de saúde, assim como do projeto Bem Saudável.

No sistema de gestão da Companhia, a meta era de 90% de aderência à implementação

do sistema; na safra 2018/2019, atingiu-se, após auditoria, 92%, superando a meta. Este resultado é atrelado ao indicador de bônus da alta coordenação.

Todas as unidades contam com um Comitê de SSO, compostos por nível de diretoria, gerentes, gestores, coordenadores, liderança e alguns membros da operação. 100% das áreas são representadas nesse comitê e estão no escopo dos elementos do sistema de gestão. Após a implementação dos elementos do sistema de gestão de SSO houve redução da taxa de frequência de acidentes de 18,9 para 2,0 na WD Agroindustrial.

Prevenção & conscientização
A atuação da WD
Agroindustrial na área de
saúde e segurança tem no
conhecimento e na mudança
comportamental dos colaboradores
importantes instrumentos de
mudança. Oportunidades de troca
de informações e experiências são
viabilizadas pelas Semanas Internas
de Prevenção de Acidentes do
Trabalho, que, seguindo a tendência
dos anos anteriores, envolvem os

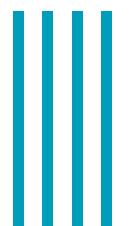
familiares dos colaboradores. Em
2019, a SIPAT ecoou o mote da São
Martinho e promoveu o evento sob
o tema *Segurança no Caminho da
Excelência*, com a participação de
mais de 8 mil colaboradores.

A saúde preventiva é outro
aspecto relevante para uma
empresa com forte presença no
campo. Por meio do programa
Bem Saudável, que também inclui

a participação das famílias de
colaboradores, a campanha de
prevenção à gripe H1N1, em 2018,
cumpriu a meta de vacinar 9.100
pessoas. O programa também
aborda a prevenção ao câncer, a
conscientização sobre doenças
sexualmente transmissíveis e
a saúde auditiva – mais de 600
colaboradores de todas as unidades
compareceram à Palestra de
Prevenção da Saúde Auditiva.

AÇÕES E PROGRAMAS VOLTADOS PARA O DESENVOLVIMENTO DA QUALIDADE DE VIDA

2018/2019			
	Descrição	Investimento total (R\$)	Número de participantes
Vacinação Contra Gripe H1N1	Os colaboradores de todas as unidades e escritório corporativo têm a oportunidade de receber a dose única da vacina tetravalente	432.416,48	9.100
Programa de Antitabagismo	Auxílio com medicação para os colaboradores e conscientização sobre os malefícios do cigarro e a importância pela busca de práticas e atitudes na melhoria da qualidade de vida	21.736,76	38
Programa Reeducação Alimentar	Com o objetivo em promover uma reeducação alimentar, a prática de atividade física e melhoria da qualidade de vida	39.480,00	615
Doação de Sangue	Promover e incentivar a prática da doação de sangue, oferecendo infraestrutura e/ou condições necessárias que viabilizem a doação aos colaboradores voluntários	n.a.	120
Palestra Prevenção Auditiva	Conscientização sobre a prevenção e o uso correto do EPI	2.415,00	619
Outubro Rosa	Conscientização sobre a prevenção do câncer de mama e de colo do útero	23.104,00	479
Novembro Azul	Conscientização sobre a prevenção do câncer de próstata	19.563,28	1.577



ATENÇÃO À DIVERSIDADE

GRI 103 | 405, 103 | 406, 103 | 412, 405-1, 406-1, 412-2

O assunto tem ganhado força na agenda de RH da Companhia, com a previsão de ações voltadas à promoção da diversidade dentro do escopo de trabalho da área de Responsabilidade Social. Formalmente, a empresa acompanha e monitora todo o quadro existente de pessoas com deficiência, buscando sempre promover a inclusão de forma segura, adequada e acessível (*leia mais na pág.57*).

Quando o tema é discriminação, todos os casos, além de previstos no Código de Ética e Conduta da Companhia, são acolhidos pelo Canal Ético; se denunciados, posteriormente, são devidamente apurados por um comitê. O acompanhamento sobre o assunto é feito pela área de Conformidade. Para a próxima safra 2019/2020, a meta é realizar treinamentos para todos os públicos da empresa, com foco em questões éticas.

EMPREGADOS TREINADOS EM DIREITOS HUMANOS

Horas de treinamento em direitos humanos



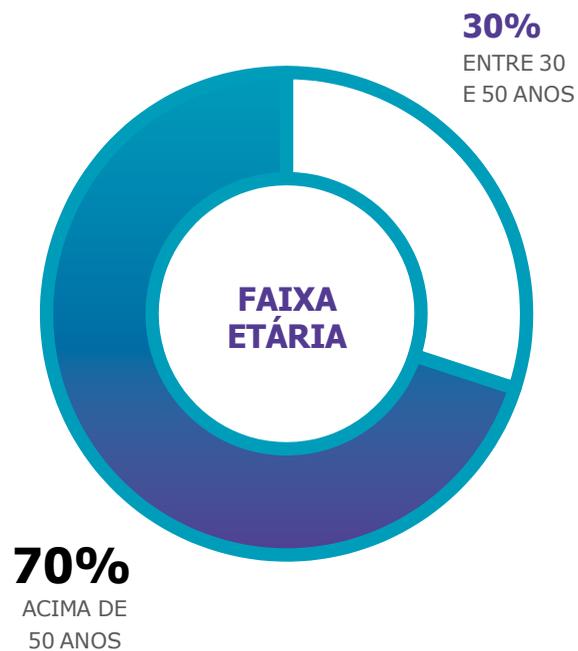
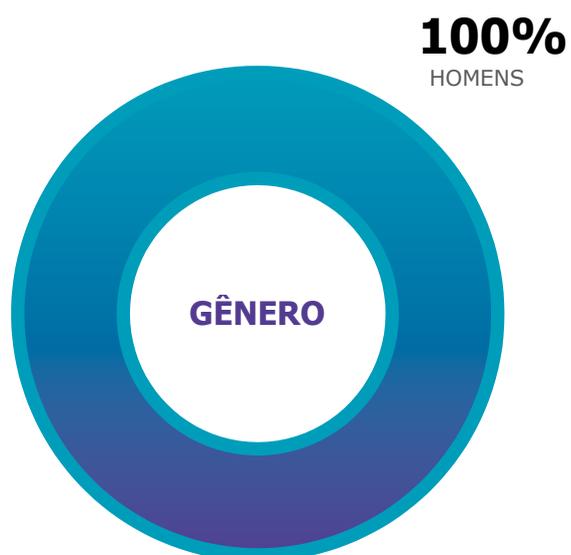
Percentual de empregados treinados (%)





Estimular a pluralidade é um desafio assumido pelaWD Agroindustrial

DIVERSIDADE NA GOVERNANÇA¹ (CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO 2018/2019)



1. Não há entre os membros dos conselhos representantes negros, indígenas e pessoas com deficiência.

PORCENTAGEM DE TRABALHADORES, POR CATEGORIA FUNCIONAL E GÊNERO

	2018/2019	
	Homens	Mulheres
Conselho (Conselho de Administração + Conselho Fiscal)	100%	0%
Diretoria	92%	8%
Gerência	91%	9%
Chefia/coordenação	95%	5%
Técnica/supervisão	97%	3%
Administrativo	66%	34%
Operacional	94%	6%
<i>Trainees</i>	67%	33%
Suporte	90%	10%
Terceiros	93%	7%
Aprendizes	80%	20%
Estagiários	61%	39%
Total	93%	7%



PORCENTAGEM DE TRABALHADORES, POR CATEGORIA FUNCIONAL E FAIXA ETÁRIA¹

	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos
Conselho (Conselho de Administração+ Conselho Fiscal)	0%	30%	70%
Diretoria	0%	33%	67%
Gerência	0%	66%	34%
Chefia/coordenação	3%	78%	19%
Técnica/supervisão	9%	73%	18%
Administrativo	32%	59%	9%
Operacional	20%	60%	20%
<i>Trainees</i>	93%	7%	0%
Suporte	21%	68%	11%
Aprendizes	94%	6%	0%
Estagiários	100%	0%	0%
Total	22%	59%	19%

1. Informações de terceiros não são disponibilizadas pelas empresas terceirizadas.

PORCENTAGEM DE REPRESENTANTES DE MINORIAS E/OU GRUPOS VULNERÁVEIS ENTRE OS TRABALHADORES, POR CATEGORIA FUNCIONAL¹

	Negros	Indígenas	PCDs
Conselho (Conselho de Administração+ Conselho Fiscal)	0%	0%	0%
Diretoria	0%	0%	0%
Gerência	0%	0%	3%
Chefia/coordenação	0%	0%	2%
Técnica/supervisão	4%	0%	2%
Administrativo	3%	0%	5%
Operacional	7%	0%	2%
<i>Trainees</i>	4%	0%	0%
Suporte	0%	0%	0%
Aprendizes	6%	0%	9%
Estagiários	0%	0%	0%
Total	6%	0%	2%

1. Informações de terceiros não são disponibilizadas pelas empresas terceirizadas. Na safra de 2018/2019, havia 818 trabalhadores negros (5,6% do total), 19 indígenas (0,1% do total) e 332 pessoas com deficiência (2,3% do total) no quadro funcional da São Martinho.

Comunidades

GRI 102-44, 103 | 203, 103 | 413, 203-2

Os locais que abrigam as unidades da WD Agroindustrial são, pela natureza do setor, distantes de grandes centros urbanos.

Isso gera consequências diretas sobre o desenvolvimento das comunidades que se assentaram nessas regiões, por falta de acesso às oportunidades de capacitação profissional e formação de qualidade, além do lazer. Diante desse cenário, a Companhia busca promover impactos positivos por meio da criação de empregos, de investimentos em capacitação profissional e formação educacional, de profissionalização de fornecedores e do incentivo a ações sociais. Em reuniões anuais, o engajamento da WD Agroindustrial com as comunidades se dá por meio de relacionamento com prefeituras, secretarias municipais de cultura e educação, centros de Referência de Assistência Social (CRAS) e postos de Atendimento ao Trabalhador (PAT).

As atividades da empresa exercem impactos econômicos indiretos para o desenvolvimento das regiões em que atua, ao contribuir com a economia local, sobretudo pela geração de empregos e pelo incentivo à cadeia de fornecedores, além da promoção da saúde (com a oferta de benefícios a colaboradores e dependentes, em um total de cerca de 30 mil vidas cobertas por planos de saúde e odontológico) e de leis de incentivo fiscal, vinculadas a investimentos em projetos sociais. Além disso, um percentual considerável de tributos recolhidos pelas usinas é repassado aos municípios pelo estado e pela União. Anualmente, várias comunidades são beneficiadas com o repasse voluntário de

recursos para iniciativas e projetos de interesse público por meio da renúncia fiscal.

Além de doações para a comunidade, há o apoio a projetos e ações de responsabilidade social, feito de maneira voluntária por parte das unidades. Para determinar a quais programas serão destinados

recursos financeiros, confere-se prioridade a programas voltados às necessidades locais – em especial, as áreas de formação básica e profissional, reforçando o compromisso que a WD Agroindustrial tem com a educação. Ainda sobre a seleção de projetos, outro critério adotado pelas unidades é a criação de valores sociais e o fortalecimento das relações.

INVESTIMENTO SOCIAL (EM R\$)

Cultura e lazer



163 mil

2017/2018



381 mil

2018/2019

Esporte



93 mil

2017/2018



170 mil

2018/2019

Educação e desenvolvimento social



1.648 mil

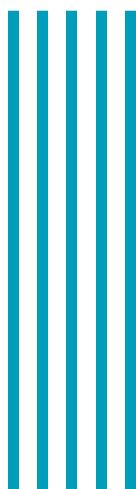
2017/2018



7.484 mil

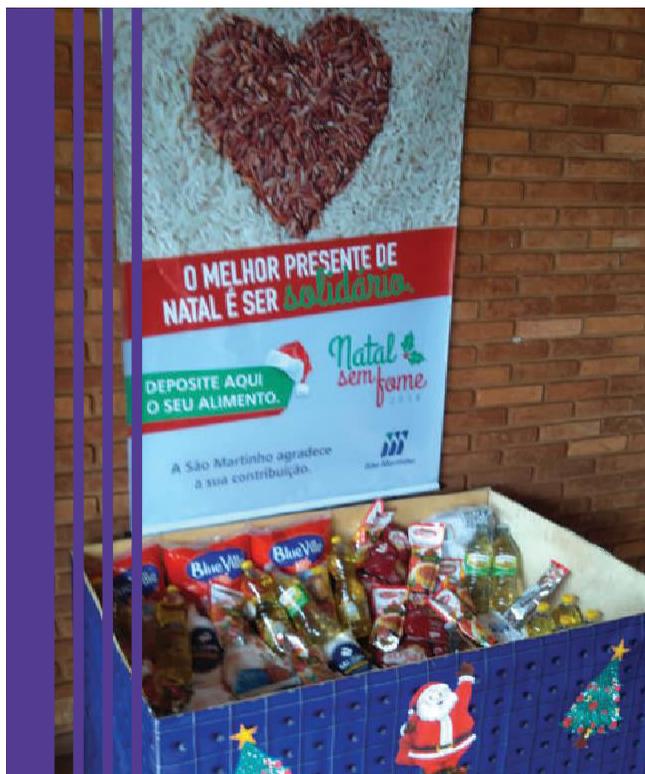
2018/2019

DOAÇÕES ÀS COMUNIDADES (R\$)



Patrocínio e
apoio a projetos
culturais
reforçam
impacto social





Doações e ações solidárias mobilizam os empregados das usinas

Voluntariado

Hoje, a WD Agroindustrial conta com diversos colaboradores atuantes de forma voluntária em iniciativas, campanhas e projetos sociais que beneficiam comunidades vizinhas, com destaque para:

- **Empresários do Futuro** – realizado no município de Iracemápolis, mostra a alunos do Ensino Médio o funcionamento de uma empresa ao longo de 15 semanas de ações. O projeto é fruto de parceria da Companhia com as ONGs Junior Achievement e Instituto de Desenvolvimento de Limeira (IDELI) e, na safra, chegou a R\$ 13.500,00 em investimentos, impactando 30 participantes.
- **Natal sem Fome** – campanha realizada em todas as unidades, que arrecada alimentos não perecíveis e os doa a instituições sociais em Pradópolis, Iracemápolis, Américo Brasiliense e Quirinópolis. Na safra, foram 9.776 quilos de alimentos distribuídos.
- **Campanha do Agasalho** – promovida em todas as usinas, dá suporte à população de baixa renda com cobertores e agasalhos coletados. A ação é realizada pelo fundo social de algumas cidades do entorno das unidades da WD Agroindustrial. Na safra, foram 1.525 peças doadas.
- **Campanha de doação de sangue** – realizada na Usina WD Agroindustrial, em parceria com o Hemocentro de Ribeirão Preto, no Dia Mundial do Doador de Sangue. Cerca de 120 colaboradores foram encaminhados ao Hemocentro. A empresa também foi certificada com o selo "Amigos da Doação de Sangue Hemocentro RP".
- **Campanha para cadastro de doadores de medula óssea** – durante a SIPAT de 2018, na Central de Manutenção Agrícola, foram realizadas conscientização e ação para cadastramento de doadores de medula óssea, também em parceria com o Hemocentro RP, totalizando 18 colaboradores.

Em prol da inclusão: ações cidadãs

Empresa Cidadã

Programa que prorroga a licença-maternidade de 120 dias para 180 dias e a licença-paternidade de cinco para 15 dias. Em todas as unidades, 100% das mães podem optar por ficar seis meses em casa após o parto, antes de retornar ao trabalho.

Inclusão social economicamente ativa

Programa existente há seis anos com cursos de capacitação profissional para pessoas com deficiência em parceria com governos e instituições. Até 2018, foram capacitadas 316 pessoas com deficiência. No ano de 2018, foram 48. Na safra, o investimento próprio da WD Agroindustrial somou R\$ 665.355,00.

Contratação de PCD

Além de contratar pessoas com deficiência respeitando a natureza de cada posto de trabalho e a inclusão do colaborador, a Companhia contribui, voluntariamente, com a Associação de Reabilitação Infantil Limeirense (Aril) e a Apae de Limeira.

9.776
quilos
de alimentos

distribuídos na campanha
Natal sem Fome

Além de doações para a comunidade, há o apoio a projetos e ações de responsabilidade social, feito de maneira voluntária por parte das unidades

Projetos de destaque – 2018

INVESTIMENTO VIA LEIS DE INCENTIVO

Projeto	Onde	Natureza	2018/2019	
			Investimento total (R\$)	Número de participantes
Jovem Talento	Iracemápolis (SP)	Aulas de judô para crianças	82.000,00	40
Cine Cidade	Quirinópolis (GO)	Plataforma móvel de cinema	71.000,00	2.000
EmCena Brasil	Pradópolis, Iracemápolis, Américo Brasiliense (SP) e Quirinópolis (GO)	Caravana com espetáculos culturais gratuitos	260.000,00	12.000
Apoio a obras literárias	Piracicaba (SP)	100 anos da Imigração Japonesa em Piracicaba	25.000,00	n.d.
Opera Don Giovane	Ribeirão Preto (SP)	Apoio a quatro dias de apresentação da ópera	50.000,00	Cerca de 6 mil pessoas

INVESTIMENTO DIRETO

Educação e desenvolvimento social

- Primeiro Emprego Projovem e Patrulheiros

Onde: Usinas Iracema e WD Agroindustrial

Na safra: 55 jovens qualificados

Investimento: R\$ 1.128.322,00

Promove há mais de duas décadas o acesso de jovens, com idades entre 16 e 18 anos, ao mercado de trabalho, com capacitação e oportunidades profissionais aos estudantes da rede pública de ensino.

- Programa Aprendiz

Onde: todas as usinas

Na safra: 321 aprendizes capacitados

Investimento: R\$ 5.492.286,00

Contempla cursos de aprendizagem industrial para os cargos de caldeireiro, mecânico de manutenção de máquinas industriais, assistente administrativo, mecânico de usinagem e mecânico de manutenção industrial e veículos pesados. Após a certificação, os jovens passam por processo seletivo e concorrem a vagas efetivas na Companhia.

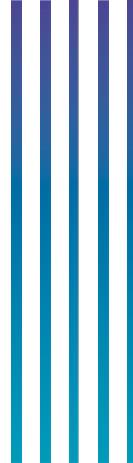
- Telessalas

Onde: Usina Iracema

Na safra: 260 pessoas capacitadas desde o início

Investimento: R\$ 68.750,54

Realizado pela Usina Iracema, em parceria com a Fundação Bradesco e a Prefeitura de Iracemápolis, oferece a jovens e adultos a oportunidade de retomar os estudos em quatro telessalas.



Esportes

- Corrida WD Agroindustrial

Onde: Usina WD

Na safra: 2 mil

participantes Investimento:

R\$ 81.817,05

Corrida rústica promovida pela Companhia por uma trilha com matas, reservas e canaviais da unidade.

- Projeto Tifui

Onde: Usina Iracema

Na safra: 150 participantes

Investimento: R\$ 6.363,72

O Torneio Interno de Futebol Usina Iracema (Tifui) acontece todo ano, no período de entressafra, e busca integrar os colaboradores.

Saúde

- Energia do bem

Onde: Hospital de Amor

Investimento: R\$ 26.040,00

Realizada pelo projeto Agro Contra o Câncer, a ação busca reduzir os gastos com energia elétrica por meio da doação de parte do excedente gerado pelas usinas.

Cultura e lazer

- Programa Bom Ano Escolar

Onde: Usinas Iracema e Santa Cruz

Na safra: 1.500 *kits* doados

Investimento: R\$ 51.172,75

Ajuda os colaboradores a manter seus filhos na escola, reforçando a importância da educação por meio da entrega de *kits* de material escolar, com inscrições anuais para o benefício.

- Educação Ambiental

Onde: Usinas WD Agroindustrial, Boa Vista e Santa Cruz

Na safra: 7.392 visitantes

Os Centros de Educação Ambiental (CEAs) – existentes desde 2000 na Usina São Martinho, 2005 na Santa Cruz e 2008 na Boa Vista – conscientizam estudantes, colaboradores e a comunidade sobre a preservação de recursos naturais, focando resíduos, reciclagem, água, ar, solo, energias renováveis, biodiversidade e cadeia da cana-de-açúcar.

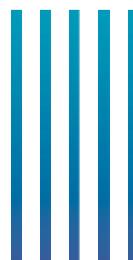
- Feira do Livro

Onde: Usina WD Agroindustrial

Na safra: 100 colaboradores beneficiados

Investimento: R\$ 14.000,00

Anualmente, a Usina WD Agroindustrial proporciona a seus colaboradores uma visita à Feira Nacional do Livro de Ribeirão Preto, além de doar livros a 100% dos participantes do projeto.



Fornecedores de materiais e serviços

GRI 102-9, 103 | 204

Para conduzir seus negócios com qualidade, eficiência e conformidade, a WD Agroindustrial conta com uma rede de 3.697 empresas de pequeno, médio e grande portes e pessoas físicas, responsáveis por fornecer produtos, serviços e tecnologia à produção agroindustrial e às atividades administrativas.

Na última safra, um dos destaques foi a implementação da avaliação de *performance* de fornecedores e a remodelação do Portal de Fornecedores, tornando-o mais completo e disponibilizando o pré-cadastro para novos fornecedores.

Os fornecedores de materiais e serviços se dividem em 60 categorias, incluindo insumos, logística e equipamentos. Os elementos considerados em sua gestão incluem qualidade, preço, prazo e conformidade fiscal e contábil. Quando possível, também são priorizados fornecedores locais – ou seja, aqueles situados a no máximo 150 quilômetros da Companhia; na safra, cerca de 35% dos gastos com compras foram com parceiros vizinhos às unidades (*veja tabela*). A Usina Boa Vista apresenta um número menor de fornecedores locais que as demais unidades, devido à dificuldade de desenvolvimento de fornecedores naquela região.

Pautada por seu Código de Ética, a Companhia gerencia as relações com a cadeia por meio de rígidos processos de contratação/homologação e acompanhamento de fornecedores, em observância a critérios como o respeito integral à legislação brasileira, o respeito aos direitos humanos e o combate ao trabalho infantil, escravo ou degradante, à corrupção e à discriminação.

PROPORÇÃO DE GASTOS COM FORNECEDORES LOCAIS¹ GRI 204-1

	2016/2017	2017/2018	2018/2019
Usina Iracema	53,5%	58,3%	46,3%
Usina WD Agroindustrial	38,0%	40,7%	40,5%
Usina Boa Vista	n.d.	17,7%	17,3%
Usina Santa Cruz	48,1%	39,3%	36,2%

1. Fornecedores locais, para a organização, são os localizados a cerca de 150 km ou menos das unidades agroindustriais. Unidades operacionais importantes são as quatro unidades processadoras de cana-de-açúcar pertencentes à WD Agroindustrial Ltda.

Quando possível, também são priorizados fornecedores locais – ou seja, aqueles situados a no máximo 150 quilômetros da Companhia



Cadeia produtiva da cana é envolvida no compartilhamento de práticas

PRODUTORES DE CANA

Dada a natureza do negócio, os produtores de cana-de-açúcar são essenciais para a geração de resultados da Companhia. Na safra 2018/2019, eram 847 fornecedores; além deles, outras 918 pessoas (físicas e jurídicas) mantinham relações como arrendadores ou parceiros agrícolas.

Nos últimos anos, a transferência de tecnologia, o compartilhamento de práticas e o estímulo à profissionalização dos parceiros têm sido priorizados com ações como o Dia de Campo – oportunidade de encontro entre a WD Agroindustrial e produtores de cana, que, na safra 2018/2019, foi realizada nas quatro unidades, reunindo mais de 330 pessoas para discutir temas como controle de pragas e novas técnicas de plantio e colheita.

Outro tema prioritário, diante dos desafios de mercado vividos pelo setor sucroenergético nos últimos anos, é a produtividade agrícola. A evolução das discussões sobre a Política Nacional de Biocombustíveis (RenovaBio) (*leia mais em Sistema de Gestão Integrada*) e a consequente implantação de certificações

de produção também deverão estimular, nos próximos anos, o fortalecimento da adesão de fornecedores, em especial produtores de cana, às diretrizes ambientais estipuladas para o setor sucroenergético.

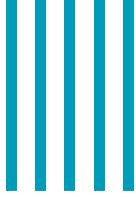
De olho nas perspectivas do setor, em especial no contexto do RenovaBio, a WD Agroindustrial trabalhou para capacitar os produtores rurais e profissionalizar sua gestão. Entre as ações de engajamento estão encontros presenciais de campo, para compartilhar estratégias, projetos e tendências do setor, e um *site* exclusivo com informações financeiras, de produção e qualidade da matéria-prima. Além disso, uma equipe de cinco técnicos de campo visita as propriedades dos produtores regularmente, indicando oportunidades de melhoria e monitoramento da qualidade dos serviços.

Entre os temas-chave, por exemplo, está a apresentação do Cadastro Ambiental Rural (CAR). Alcançar 100% de cana produzida por terceiros em propriedades com CAR é uma prioridade da Companhia, uma vez que a expectativa é submeter tais produtores às certificações RenovaBio, que requerem o documento.



847

fornecedores
produtores
de cana-de-açúcar



Governo, setor e mercado GRI 102-12, 102-13

Em atenção à relevância de sua imagem e reputação para a perenidade do negócio, a Companhia busca construir uma agenda positiva para si e para o setor com governos, instituições, clientes e provedores de capital. Todas as relações se pautam por critérios estritos de ética, conformidade e negociação justa e têm como propósito posicionar a WD Agroindustrial como uma voz ativa elíder no setor sucroenergético.

No Brasil, as contribuições para o desenvolvimento de políticas públicas que impactem o setor sucroenergético são executadas por meio de associações, entidades de classe e sindicatos patronais. O diálogo com representantes governamentais e do poder público é feito por meio da União da Indústria de Cana-de-Açúcar (UNICA), entidade que defende os interesses do setor e conta com participação da WD Agroindustrial no Conselho Deliberativo.

A Companhia também participa do Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE) e do Conselho de Administração do Centro de Tecnologia Canavieira S.A. (CTC), mantendo o protagonismo em discussões educacionais e de ciência, tecnologia e inovação no setor. É, ainda, associada à Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp) e ao Sindicato da Indústria do Açúcar no Estado de São Paulo (Siaesp).

Setor em perspectiva: temas, debates e tendências GRI 102-11

Nos últimos anos, o debate público do setor sucroenergético destacou temas como a mecanização da colheita de cana, o reaproveitamento e gestão da vinhaça, a aplicação de conceitos da indústria 4.0, o aprimoramento genético e a adoção de novas ferramentas de colheita, cultivo e plantio – incluindo o Método intercalar-rotacional ocorrendo simultaneamente (Meiosi), a agricultura de precisão e o uso de mudas pré-brotadas (MPB) (*leia mais em Investimentos e Projetos*). Tais discussões envolvem questões estruturais brasileiras e do agronegócio, incluindo os desafios de competitividade das empresas no mercado nacional e internacional e a necessidade de elevar patamares de produtividade e eficiência nas culturas de *commodities*.

Outro tema-chave é o combate a pragas e doenças. De acordo com especialistas, os estragos causados pela broca da cana (*Diatraea saccharalis*), principal praga que assola a cultura de cana-de-açúcar, custam ao setor até R\$ 5 bilhões por ano. Em resposta a isso, a proteção de cultivares é um ponto de atenção para o segmento e para a WD Agroindustrial.



41,5% das ações

da WD estão em
circulação na B3

UNICA

A União da Indústria de Cana-de-Açúcar é a representante do setor sucroenergético nas formulações de políticas públicas para o setor



Diálogo com provedores de capital busca reforçar o valor da transparência para a Companhia

RELAÇÕES COM INVESTIDORES

A Usina WD faz parte do Novo Mercado desde o IPO, ocorrido em fevereiro de 2007 e desde então vêm acompanhando e aplicando as melhores práticas em Governança Corporativa no relacionamento com seus investidores e com o mercado em geral, se pautando diariamente em uma relação de transparência e equilíbrio.

Cabe ao departamento de Relações com Investidores (RI) divulgar ao mercado quaisquer informações, como Demonstrações Financeiras, comunicados, fatos relevantes e *releases* de resultados, adotando dois idiomas (português e inglês), seguindo a frequência de referência do mercado. A área também participa de reuniões e conferências nacionais e internacionais, dialogando de modo permanente com especialistas do setor financeiro e formadores de opinião, a fim de manter o mercado informado sobre a estratégia e os principais projetos da Companhia.

PARTICIPAÇÃO ACIONÁRIA

Acionistas	Ações ordinárias	%
LJN Participações S.A.	190.242.864	53,74
Controladores Indiretos	12.789.117	3,61
Administradores	752.912	0,21
Tesouraria	3.208.663	0,91
Ações em Circulação	149.017.773	41,53
Total	354.011.329	100,00



Clientes

Todos os anos, a WD Agroindustrial faz negócios com cerca de 110 empresas de diferentes regiões do Brasil e do mundo, pertencentes a setores diversos – como bebidas, alimentação humana e animal, tintas, bens de consumo e combustíveis. Ciente do desafio de garantir a geração de resultados para o negócio fortalecendo a experiência do cliente, algo fundamental na indústria de *commodities*, a Companhia trabalha para atender às demandas de mercado com flexibilidade e alto nível de serviço.

A posição competitiva em eficiência operacional, combinada à estrutura própria de logística e produção agroindustrial e à alta capacidade de armazenamento, resultou em uma abordagem comercial mais inteligente, que mitigou perdas associadas à produtividade de canaviais e garantiu bom aproveitamento e direcionamento da matéria-prima de acordo com demandas de mercado.

Todas as negociações da WD Agroindustrial são baseadas em documentos, políticas e normas corporativas, em especial o Código de Ética, além de regulamentações setoriais e federais, com foco na defesa da concorrência, do livre mercado, da integridade e do comércio justo e responsável.

Por lidar com empresas maduras e estruturadas, muitas delas multinacionais, que exigem de seus fornecedores patamares profissionais de gestão e governança, a WD Agroindustrial conta com uma Política de Qualidade e Segurança de Alimentos, que norteia suas práticas, além de adotar certificações internacionais, como as normas ISO e a Bonsucro, nas operações agroindustriais (*leia mais em Sistema de Gestão Integrada*).

A Companhia também abre suas portas, sempre que requerido, a visitas técnicas, ações de *due diligence* e verificações de seus clientes.

Clientes & mercado em números



78 empresas

- 77 médias ou grandes



18 países atendidos

- 4 continentes



29,8%

da receita ligada a 15 clientes de açúcar



95,2%

do etanol produzidos são comercializados no Brasil



63,7%

da energia elétrica produzida é comercializada com outras empresas

Posição competitiva em eficiência operacional,

combinada à estrutura própria de logística e produção agroindustrial e alta capacidade de armazenamento, resultou em uma abordagem comercial mais inteligente

GESTÃO AMBIENTAL

Investimentos e projetos voltados à ecoeficiência

NESTE CAPÍTULO

Recursos hídricos	68
Resíduos	72
Energia	74
Emissões	76
Uso do solo	78
Biodiversidade	78
Educação ambiental	78

ODS

Objetivos conectados a este capítulo:



A WD Agroindustrial busca melhorias nos processos de forma a minimizar os impactos ambientais decorrentes de suas operações e potencializar sua contribuição para um agronegócio mais sustentável e resiliente. Neste contexto, todas as unidades do Estado de São Paulo são signatárias do Protocolo Agroambiental, iniciativa que estimula a adoção de boas práticas

ambientais para o setor, e a Unidade localizada no Estado de Goiás segue o mesmo padrão.

Como parte do Sistema de Gestão Integrada, o gerenciamento ambiental das operações tem como prioridades o uso consciente de recursos hídricos; a gestão de resíduos sólidos; a adaptação contínua às mudanças climáticas; a proteção do solo e da água, bem como da fauna e da flora; a educação ambiental; e a conformidade permanente com leis e regulamentos.

NOSSOS FOCOS DE AÇÃO

Solo

Objetivo:

Preservação da qualidade do solo e água

Ações:

Rotação de culturas, manutenção da palha de cana no campo, sistema de preparo do solo reduzido ou "cultivo mínimo", conservação de solo, aplicação de vinhaça concentrada e localizada e métodos MPB e Meiosi

Legislação

Objetivo:

Atendimento às legislações, regulamentações e demais requisitos e compromissos assumidos pela organização

Ações:

Avaliação do atendimento aos requisitos legais, controle das licenças e condicionantes e gerenciamento do levantamento de aspectos e impactos ambientais por meio de *software* especializado

Emissões atmosféricas e mudanças climáticas

Objetivo:

Mitigação e adaptação das mudanças climáticas

Ações:

Monitoramento dos gases emitidos das chaminés das caldeiras, colheita crua, controle biológico – minimizando o uso de defensivos agrícolas –, prevenção e combate a incêndios

Água

Objetivo:

Uso consciente dos recursos hídricos

Ações:

Medição do volume captado, eficiência na utilização do recurso e tratamento e descarte ambientalmente adequado no meio ambiente

Biodiversidade e serviços ecossistêmicos

Objetivo:

Preservação e proteção da fauna e da flora

Ações:

Projeto Viva a Natureza, Projeto Reserva Legal, monitoramento de fauna

Educação ambiental

Objetivo:

Promover a conscientização ambiental

Ações:

Conscientização ambiental dos colaboradores e comunidade por meio do Centro de Educação Ambiental (CEA)

Resíduos sólidos

Objetivo:

Gestão eficiente de resíduos sólidos

Ações:

Descarte, segregação, destinação e disposição dos resíduos conforme suas características de maneira ambiental e economicamente apropriada, incluindo recuperação, coprocessamento, reciclagem e outros métodos

Recursos hídricos

GRI 103 | 303, 103 | 306, 103 | 307, 303-2

Diferentes fontes hídricas são utilizadas pela Companhia. A Usina Iracema faz captação de duas fontes hídricas, os córregos Paramirim e Iracema. A Usina WD Agroindustrial, por sua vez, capta água de três fontes: Rio Mogi Guaçu, Córrego Triste e Aquífero Guarani (cinco poços). Na Santa Cruz, as fontes são os córregos Paulino, João Mendes, Anhumase o Aquífero Guarani (dois poços). Já a Usina Boa Vista capta água de duas fontes hídricas: o Rio Preto e o Aquífero Guarani (um poço).

O investimento em reúso é uma frente capaz de reduzir significativamente a pegada hídrica do negócio. Medido pelo volume de água proveniente da cana-de-açúcar dividida pela captação de fontes subterrâneas e superficiais, o indicador, na safra 2018/2019, foi de 58%. As unidades adotam projetos como o uso de água proveniente da concentração da vinhaça e aproveitamento de água condensada.

Também faz parte das ações realizar análises da qualidade do efluente devolvido ao meio ambiente, um processo que visa adequar a manutenção do bom funcionamento do ciclo hidrológico, de forma a amenizar eventuais impactos ao ecossistema natural. Em relação ao descarte, na WD Agroindustrial, os efluentes são tratados em lagoas de estabilização; a qualidade da água é monitorada de acordo com os padrões exigidos pela legislação, com posterior descarte em rio. Nas demais unidades, a água residuária é destinada aos canaviais por meio fertirrigação.

Nas três últimas safras, não houve casos de não conformidade com as licenças ambientais e portarias de outorgas de direito.



58%

Percentual de água reciclada ou reutilizada nas usinas

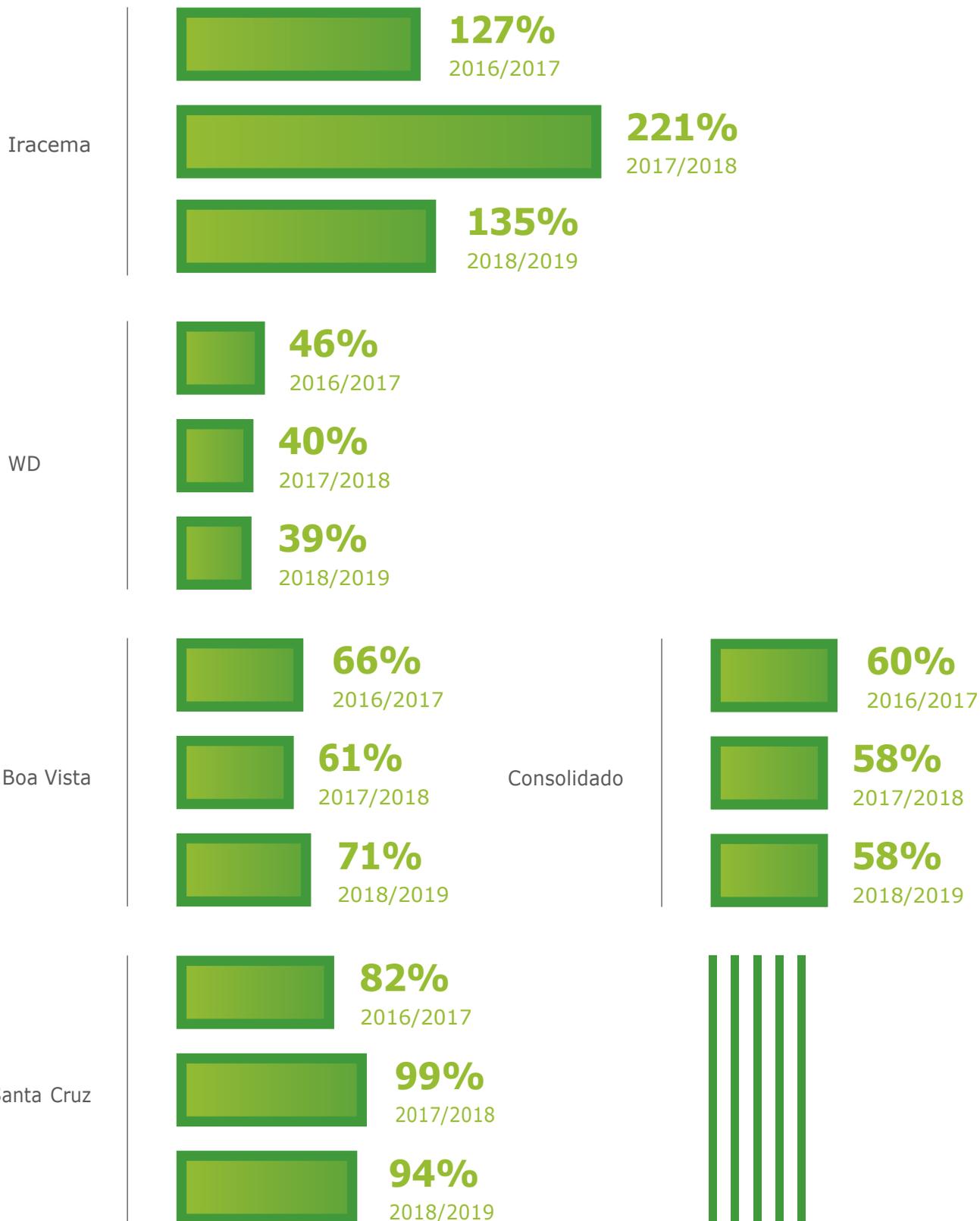
Entre as ações de ecoeficiência, estão: uso de água da concentração da vinhaça e aproveitamento de água condensada.

TOTAL DE ÁGUA RETIRADA POR FONTE (m³) GRI 303-1

		2016/2017	2017/2018	2018/2019
Usina Iracema	Água de superfície (rios, lagos, áreas úmidas, oceanos)	1.611.412	855.697	1.519.634
	Água subterrânea	n.a.	n.a.	n.a.
	Volume total de água retirada	1.611.412	855.697	1.519.634
Usina WD Agroindustrial	Água de superfície (rios, lagos, áreas úmidas, oceanos)	14.941.145	17.210.869	15.359.637
	Água subterrânea	288.350	346.750	454.425
	Volume total de água retirada	15.229.495	17.557.619	15.814.062
Usina Boa Vista	Água de superfície (rios, lagos, áreas úmidas, oceanos)	4.210.183	4.588.633	3.808.108
	Água subterrânea	934.363	1.021.292	582.417
	Volume total de água retirada	5.144.547	5.609.925	4.390.524
Usina Santa Cruz	Água de superfície (rios, lagos, áreas úmidas, oceanos)	2.686.010	2.680.003	2.622.000
	Água subterrânea	1.153.783	882.936	771.616
	Volume total de água retirada	3.839.793	3.562.939	3.393.616
São Martinho S.A.	Água de superfície (rios, lagos, áreas úmidas, oceanos)	23.448.750	25.335.202	23.309.379
	Água subterrânea	2.376.496	2.250.978	1.808.458
	Volume total de água retirada	25.825.247	27.586.180	25.117.836



ÁGUA RECICLADA E REUTILIZADA (%) GRI 303-3





De olho na qualidade da água GRI 306-5

Os efluentes gerados na Usina WD Agroindustrial passam por um sistema de tratamento antes de serem destinados ao Rio Mogi Guaçu. A fim de assegurar que não haverá impacto no curso d'água, são realizadas análises de qualidade periodicamente.

EFLUENTES GERADOS POR DESTINAÇÃO GRI 306-1

Unidade	Destinação	Método de tratamento	2016/2017		2017/2018		2018/2019	
			m ³	m ³ /tc ¹	m ³	m ³ /tc ¹	m ³	m ³ /tc ¹
Usina Iracema	Canaviais	Fertirrigação	1.668.254,00	0,58	874.016,00	0,33	1.091.794,00	0,38
Usina WD	Rio Mogi Guaçu	Lagoas de Estabilização	11.392.623,52	1,22	13.749.467,16	1,43	9.353.075,27	1,09
	Canaviais	Fertirrigação	2.626.477,90	0,28	2.865.610,90	0,30	2.242.602,30	0,26
Usina Boa Vista	Canaviais	Fertirrigação	1.847.208,00	0,38	2.321.345,00	0,47	2.016.057,15	0,45
Usina Santa Cruz	Canaviais	Fertirrigação	2.810.795,08	0,61	3.130.422,00	0,62	2.799.584,29	0,62
WD Agroindustrial Ltda. Volume total de efluentes gerados (m ³)			20.345.358,50	-	22.940.861,06	-	17.503.113,01	-

Resíduos

GRI 103 | 306, 103 | 307

A WD Agroindustrial conta com o Plano de Gerenciamento de Resíduos (PGRS), que tem como o foco três "R": **reduzir** o consumo de insumos emateriais; **reutilizar** os subprodutos gerados; e **reciclar** quando possível. O Programa tem como objetivo sistematizar a gestão de resíduos sólidos provenientes das atividades agroindustriais, prevenindo impactos nocivos ao meio ambiente. A

partir da safra 2018/2019, a Usina Iracema passou a contar com uma Central de Resíduos, assim como as demais unidades da Companhia, aprimorando a adequada segregação dos resíduos e destinação/disposição ambientalmente adequada destes.

O objetivo para a safra 2019/2020 é reduzir e/ou manter a disposição de

resíduos em aterros e a destinação de resíduos classe I (t).

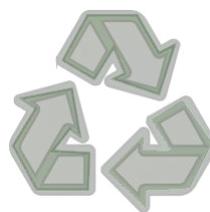
A redução na geração de resíduos não perigosos na safra se deve principalmente à redução de fuligem, cinzas, torta e bagaço, por sua vez vinculadas à redução de moagem no período.

DESTINAÇÃO DE RESÍDUOS PERIGOSOS (EM TONELADAS) (TODAS AS UNIDADES)¹ GRI 306-2

Destinação	Tipos de resíduos	2016/2017	2017/2018	2018/2019
Reutilização	Tambores / bombonas	45	57	45
Incineração (queima de massa)	Resíduos do ambulatório, produto químico vencido	-	-	0,35
Coprocessamento	Materiais diversos contaminados com hidrocarbonetos (plástico, papel, papelão, filtro de ar, mangueira, borracha etc.), vidrarias de laboratório, bagaço com óleo, Epis	611	626	665
Logística Reversa	Pano com óleo, bateria de veículo	244	157	112
Rerrefino	Óleo queimado	394	365	414
Aterro sanitário	Telhas amianto	-	-	6
Outros		-	2	0
Total		1.294	1.206	1.242

99%

dos resíduos são reaproveitados nas atividades agrícolas da WD Agroindustrial



19%

foi o aumento do percentual de reciclagem de resíduos não perigosos em 2018/2019

DESTINAÇÃO DE RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS (EM TONELADAS) (TODAS AS UNIDADES)¹

Destinação	Tipos de resíduos	2016/2017	2017/2018	2018/2019
Pátio de Mistura	Fuligem, cinzas e torta de filtro	1.188.451	1.159.028	928.990
Reutilização	Bagaço produzido	6.451.740	6.316.190	5.792.030
Reciclagem	Metal / vidro / papel / plástico	4.877	4.418	5.247
Recuperação (incluindo recuperação de energia)	Madeira	-	2	69
Aterro sanitário	Resíduos não recicláveis	1.064	1.019	909
Logística reversa	Pneus	951	1.175	1.011
Total		7.647.083	7.481.832	6.728.256

1. O descarte é realizado diretamente pela organização ou por terceiros, ou ainda confirmado diretamente pela organização. A meta para a próxima safra é reduzir e/ou manter a disposição de resíduos em aterro e a destinação de resíduos Classe I como realizado na safra anterior. Os valores apurados foram retirados do sistema SAP e/ou controles internos. Dados da geração de resíduos das safras 2016/2017 e 2017/2018 foram revisados. GRI 102-48



Campanha "Me adote"

Na Safra 2018/2019, a partir de uma ação proposta pelo Programa de Trainee, com o apoio da área de Meio Ambiente, surgiu a campanha "Me adote", com o objetivo de reduzir o consumo de copos plásticos nas Unidades. A campanha busca conscientizar os colaboradores sobre seus hábitos de consumo e reforçar que economizar um copinho faz a diferença. Os resultados da campanha poderão ser verificados no Relatório de Sustentabilidade da próxima safra!

Energia

GRI 103 | 302, 103 | 305

O gerenciamento via inventário de emissões de gases de efeito estufa em todas as unidades da WD Agroindustrial assegura um acompanhamento proativo e responsável da pegada de carbono do negócio, com esforços de mitigação de impactos e adaptação às mudanças do clima que abrangem a operação agrícola – tais como combate a incêndios, uso responsável de defensivos e adoção de técnicas de agricultura de precisão – e a indústria, por meio do controle de poluição atmosférica.

Além disso, as unidades utilizam equipamentos de controle de poluição atmosférica dos gases de fontes fixas e móveis, adequados às leis ambientais vigentes. Anualmente, são realizados o monitoramento dos gases emitidos das chaminés das caldeiras, e os relatórios conclusivos para NOx e material particulado gerados são protocolados junto aos órgãos ambientais.

Todas as unidades têm um programa interno de Autofiscalização e Monitoramento da Emissão de Fumaça Preta da sua frota movida a diesel, segundo os termos da legislação vigente, utilizando para isso a Escala de Ringelmann e/ou opacímetro.

A companhia respeita a legislação que determina a modernização das caldeiras movidas a bagaço, decorrente das Resoluções Conama nº 382, de 26 de dezembro de 2006, e Conama nº 436, de 22 de dezembro de 2011, por meio da instalação de filtros e lavadores de gases. A preocupação com a emissão de poluentes é estendida à utilização de máquinas de alta *performance* e rendimento energético, que, somadas à adoção da agricultura de precisão, reduzem o uso de combustíveis. Além disso, a organização realiza o controle de fumaça preta, seguindo metodologia recomendada em regulamentação específica.

Emissões e seus escopos



Escopo 1

Provenientes de fontes controladas pela organização. Incluem transporte de cana, operação de usinas e terminais e atividades de preparo de solo e colheita



Escopo 2

Emissões indiretas ocorridas na geração da energia elétrica que é comprada pela Companhia



Escopo 3

Outras emissões indiretas, como as de viagens aéreas de funcionários e de transporte terceirizado



Controle da geração de emissões se alinha às práticas de eficiência no uso da energia

EMISSIONES DA PRODUÇÃO (TCO₂e)

Escopos	2016/2017	2017/2018	2018/2019
Escopo 1	452.474	658.725	596.321
Escopo 2	896	1.351	990
Escopo 3	351.016	522.030	494.773
Total	804.386	1.182.106	1.092.084

EMISSIONES ESPECÍFICAS (KG DE CO₂e POR TONELADA DE CANA) SAFRA 2018/2019

Escopos	Usina Iracema	Usina WD	Usina Boa Vista	Usina Santa Cruz	Total
Escopo 1	28,00	23,04	29,94	40,76	29,16
Escopo 2	0,06	0,03	0,06	0,06	0,05
Escopo 3	32,13	22,59	23,00	23,37	24,19
Total	60,19	45,66	53,00	64,19	53,40

Emissões

GRI 103 | 302, 103 | 305

Na Companhia, o uso da energia ocorre por meio de combustíveis de fontes renováveis, priorizando-se o bagaço de cana – que abastece as unidades industriais de modo significativo. Na safra 2018/2019, foram

registradas reduções de consumo nas usinas, com exceção de um pequeno aumento na Iracema. Ao todo, houve queda de 9% no total de energia consumida em relação à safra anterior.

CONSUMO DE ENERGIA NA ORGANIZAÇÃO (GJ) GRI 302-1

		2016/2017			
		UIR	USM	UBV	USC
Consumo de combustíveis de fontes não renováveis [A]	Óleo diesel	394.538	1.136.743	n.a.	686.206
	Gasolina	857	2.721	n.a.	1.141
Consumo de combustíveis de fontes renováveis [B]	Etanol hidratado	15.184	29.883	n.a.	17.003
	Bagaço de cana	7.236.838	24.726.957	n.a.	8.567.806
Energia comprada (eletricidade) [C]		913	56.098	n.a.	170
Energia vendida (eletricidade) [D]		2.689	88.100	n.a.	62.161
Total de energia consumida por usina [A+B+C-D]		7.645.642	25.864.303	n.a.	9.210.164
Total de energia consumida – WD Agroindustrial Ltda.			42.720.109		



9%

redução do consumo de energia
na organização em 2018/2019

2017/2018				2018/2019			
UIR	USM	UBV	USC	UIR	USM	UBV	USC
366.471	1.156.199	705.873	700.181	387.471	1.067.596	643.360	656.469
985	2.328	635	1.539	1.074	2.342	861	1.699
14.478	32.557	14.478	16.969	14.171	32.440	13.758	17.979
6.345.223	24.437.315	12.451.285	12.597.576	6.570.971	21.475.641	11.365.447	11.403.543
1.060	56.062	884	78	651	51.129	931	7
1.659	93.261	97.512	61.243	-	82.954	87.041	60.315
6.726.557	25.588.872	13.144.568	13.255.101	6.974.338	22.546.195	11.937.316	12.019.383
58.714.808				53.477.232			



Uso de fontes renováveis minimiza
impacto ambiental e reforça
autossuficiência das operações

Uso do solo

Os mais de 240 mil hectares sob gestão direta da WD Agroindustrial estão sujeitos a uma série de políticas que abrangem planos de conservação desolo, recuperação de áreas e manejo de culturas. A ideia central é assegurar um uso adequado dos terrenos, em respeito às necessidades de recuperação, proteção e nutrição do solo para garantir produtividade no campo e conformidade às políticas ambientais de referência para o setor.

Entre as práticas da WD Agroindustrial, previstas em seu plano de conservação do solo, destacam-se:

- Reposição de matéria orgânica com utilização de subprodutos (vinhaça);
- Atendimento das necessidades de adubação a cada ciclo, melhorando as características físicas, químicas e biológicas do solo;
- Uso de curvas de nível, terraços e lombadas para diminuir o comprimento de rampa, melhorando a infiltração de água no solo;
- Manutenção da palhada para proteger o solo de gotas de chuva e aumentar o teor de matéria orgânica;
- Sistema de preparo do solo reduzido ou "cultivo mínimo", que promove a movimentação mínima do solo de forma a atender as necessidades de desenvolvimento da cultura da cana;
- Métodos MPB e Meiosi, com maior eficiência e produtividade por hectare;
- Aplicação de vinhaça concentrada e localizada, permitindo nutrição adequada do solo e menor impacto ambiental da produção.

240 mil hectares estão sob gestão direta da Companhia, com medidas compensatórias e mitigatórias

Biodiversidade GRI 103 | 304, 304-1

O compromisso da WD Agroindustrial com as melhores práticas ambientais e atuação sustentável é evidente em seu Projeto Reserva Legal, iniciativa da Companhia para mapear, planejar e executar toda a regularização ambiental de suas áreas rurais.

Com a vigência do Código Florestal atual, a WD promoveu o mapeamento completo de suas propriedades rurais através de diagnósticos ambientais, classificando o uso e a ocupação do solo, e, suas Áreas de Preservação Permanente (APP) e Reserva Legal (RL), respeitando integralmente a legislação vigente. Por meio da situação apurada nos diagnósticos ambientais, a WD também cadastrou 100% de suas propriedades rurais no Cadastro Ambiental Rural (CAR),

independentemente de qualquer prorrogação legislativa.

Em linha com suas diretrizes ambientais, a Companhia formou um grupo multidisciplinar, com a participação de diversas áreas e suporte de uma consultoria externa para o Projeto Reserva Legal. Esse fórum atua sob gestão da equipe da WD Terras Imobiliárias e analisa, planeja e recomenda (dentro de seu processo de governança) as melhores execuções considerando a sustentabilidade e a eficiência ambiental.

Com relação à estratégia de regularização ambiental, a WD indicou no CAR as APPs e áreas de Reserva Legal existentes nas propriedades, e, com os excedentes, realizará compensações ambientais entre elas. Para eventuais déficits

apurados serão realizadas aquisições de ativos florestais em Unidades de Conservação – áreas com características naturais relevantes, criadas e protegidas pelo poder público com objetivo de conservação.

Merece destaque também o Projeto Viva a Natureza, implantado pela São Martinho há 19 anos para recompor e conservar matas ciliares, proteger nascentes e mananciais, reduzir riscos de assoreamento e preservar espécies nativas. Além disso, o projeto possibilitou a conscientização dos colaboradores da Companhia, de estudantes e das comunidades localizadas no entorno das unidades sobre a importância da preservação da natureza. Atualmente, o projeto já promoveu o plantio de mais de 4,4 milhões de mudas.

Áreas protegidas e monitoramento de fauna

IRACEMA

7,2% dos hectares da unidade são áreas de APP

156 espécies

de fauna, das quais
3% ameaçadas de extinção

WD AGROINDUSTRIAL

10% de ocupação

por áreas de APP

220 espécies

de fauna, das quais
7% ameaçadas de extinção

BOA VISTA

6,9% de ocupação

por áreas de APP

402 espécies

mapeadas, nenhuma
ameaçada de extinção

SANTA CRUZ

3,07% de áreas de APP

341 espécies

mapeadas, das quais
6% ameaçadas de extinção



+ de
4,4 milhões

de mudas plantadas desde 2000

123 mil
pessoas

já visitaram os Centros
de Educação Ambiental
das unidades da Companhia
desde 2000

Educação ambiental

As ações realizadas nos Centros de Educação Ambiental (CEAs) das unidades da Companhia fortalecem a prática da educação ambiental por meio da conscientização de colaboradores, estudantes e comunidade em geral sobre a importância da preservação e do respeito ao meio ambiente. São realizadas ainda ações internas em comemoração ao dia mundial do meio ambiente, dia da água e dia da árvore. Durante a safra 2018/2019, foram recebidos 7.392 visitantes. Juntos, os CEAs já receberam cerca de 123 mil pessoas.

SOBRE ESTE RELATÓRIO

GRI 102-45, 102-48, 102-49, 102-50, 102-51, 102-52, 102-54

Relato considera metodologia da GRI Standards, opção Essencial

Com foco na divulgação do desempenho, dos projetos e dos investimentos da WD Agroindustrial, este *Relatório Anual e de Sustentabilidade 2018/2019* dá sequência à trajetória de amadurecimento da gestão para temas financeiros e não financeiros, novamente com base na metodologia de relato da Global Reporting Initiative (GRI), versão Standards, opção Essencial.

A definição do conteúdo levou em conta a listagem de tópicos sociais, ambientais e econômico-financeiros de maior relevância para a Companhia e seus públicos, definida no último processo

de materialidade (*descrito em Engajamento e Materialidade*). O escopo dos indicadores socioambientais e econômicos abrange o ano-safra. Algumas informações qualitativas, relativas a perspectivas de mercado, projetos e investimentos, no entanto, se estendem para períodos anteriores e posteriores a fim de fornecer um quadro mais abrangente do contexto vivido pela Companhia.

Os dados contemplam as quatro usinas administradas pela Empresa: Iracema, WD Agroindustrial, Boa Vista e Santa Cruz. Os ativos adquiridos da Usina Furlan em 2018 não fazem parte dos indicadores aqui apresentados, restringindo-se a informações qualitativas sobre o processo de compra, sem impactos sobre os indicadores GRI.

NESTE CAPÍTULO

Sumário de conteúdo da GRI 67

Índice de conteúdo GRI GRI 102-55

DIVULGAÇÕES GERAIS			
GRI STANDARD	DIVULGAÇÃO	PÁGINA/URL	OMISSÃO ODS
Perfil organizacional			
GRI 102: Divulgações gerais 2016	102-1 Nome da organização	8	
	102-2 Atividades, marcas, produtos e serviços	8, 10	
	102-3 Localização da sede	8	
	102-4 Localização das operações	8, 10	
	102-5 Natureza da propriedade e forma jurídica	8	
	102-6 Mercados atendidos	10	
	102-7 Porte da organização	10	
	102-8 Informações sobre empregados e trabalhadores	40	8
	102-9 Cadeia de fornecedores	60	
	102-10 Mudanças significativas na organização e na sua cadeia de fornecedores	8	
	102-11 Abordagem ou princípio da precaução	18, 62	
	102-12 Iniciativas desenvolvidas externamente	62	
	102-13 Participação em associações	62	
Estratégia			
GRI 102: Divulgações gerais 2016	102-14 Declaração do tomador de decisão sênior	4	
Ética e integridade			
GRI 102: Divulgações gerais 2016	102-16 Valores, princípios, padrões e normas de comportamento	12, 18	16
Governança			
GRI 102: Divulgações gerais 2016	102-18 Estrutura da governança	14	

DIVULGAÇÕES GERAIS

GRI STANDARD	DIVULGAÇÃO	PÁGINA/URL	OMISSÃO ODS
<i>Engajamento de stakeholders</i>			
GRI 102: Divulgações gerais 2016	102-40 Lista de grupos de <i>stakeholders</i>	32	
	102-41 Acordos de negociação coletiva	40	8
	102-42 Identificação e seleção de <i>stakeholders</i>	32	
	102-43 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	32	
	102-44 Principais tópicos e preocupações levantadas	32, 39, 54	
<i>Práticas de reporte</i>			
GRI 102: Divulgações gerais 2016	102-45 Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas	80	
	102-46 Definindo o conteúdo do relatório e limites do tópico	32	
	102-47 Lista dos tópicos materiais	32	
	102-48 Reformulações de informações	73, 80	
	102-49 Mudanças no relatório	80	
GRI 102: Divulgações gerais 2016	102-50 Período do relatório	80	
	102-51 Data do relatório mais recente	80	
	102-52 Ciclo do relatório	80	
	102-53 Ponto de contato para perguntas sobre o relatório	3	
	102-54 Opção de acordo com o GRI Standards	80	
	102-55 Sumário de Conteúdo GRI	81	
	102-56 Asseguração externa	Não houve	

TÓPICOS MATERIAIS

GRI STANDARD	DIVULGAÇÃO	PÁGINA/URL	OMISSÃO ODS
Desempenho econômico			
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites	37	
	103-2 Abordagem de gestão e seus componentes	37	1, 5, 8, 16
	103-3 Evolução da abordagem de gestão	37	
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	37	2, 5, 7, 8, 9
Presença no mercado			
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites	40	
	103-2 Abordagem de gestão e seus componentes	40	
	103-3 Evolução da abordagem de gestão	40	
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-2 Proporção de membros da alta direção contratados na comunidade local	40	8
Impactos econômicos indiretos			
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites	54	
	103-2 Abordagem de gestão e seus componentes	54	
	103-3 Evolução da abordagem de gestão	54	
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1 Desenvolvimento e impacto de investimentos em infraestrutura e serviços oferecidos	Na safra de 18-19, não houve investimentos sociais na comunidade que contemplaram infraestrutura.	2, 5, 7, 9, 11
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	54	1, 2, 3, 8, 10, 17

TÓPICOS MATERIAIS

GRI STANDARD	DIVULGAÇÃO	PÁGINA/URL	OMISSÃO ODS
Práticas de compras			
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites	60	
	103-2 Abordagem de gestão e seus componentes	60	
	103-3 Evolução da abordagem de gestão	60	
GRI 204: Práticas de compras 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais em unidades operacionais importantes	60	12
Combate à corrupção			
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites	18	
	103-2 Abordagem de gestão e seus componentes	18	
	103-3 Evolução da abordagem de gestão	18	
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção	18	16
	205-2 Comunicação e treinamento em políticas e procedimentos de combate à corrupção	A Empresa passou por uma reestruturação e criou uma área específica de conformidade (<i>compliance</i>), a qual já contratou treinamentos específicos que serão conduzidos de forma adequada para cada público específico. Ainda não houve treinamento específico sobre temas anticorrupção, no entanto, o assunto é anualmente reforçado entre os colaboradores por meio do Programa de Sensibilização Comportamental. A meta para a próxima safra é realizar treinamento de combate à corrupção a todos colaboradores e alta gestão.	16
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Não foram identificados casos de corrupção durante a safra.	16

TÓPICOS MATERIAIS

GRI STANDARD	DIVULGAÇÃO	PÁGINA/URL	OMISSÃO ODS
Concorrência desleal			
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites	Indicador não mapeado no texto	
	103-2 Abordagem de gestão e seus componentes	Indicador não mapeado no texto	
	103-3 Evolução da abordagem de gestão	Indicador não mapeado no texto	
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1 Ações judiciais movidas por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	A WD Agroindustrial não possui casos dessa natureza. Seus produtos são <i>commodities</i> com preços fixados em bolsas de valores, o que impede a combinação de preços entre os agentes.	16
Água			
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites	68	
	103-2 Abordagem de gestão e seus componentes	68	
	103-3 Evolução da abordagem de gestão	68	
GRI 303: Água 2016	303-1 Total de retirada de água por fonte	69	6, 7
	303-2 Fontes hídricas significativamente afetadas por retirada de água	68	6
	303-3 Percentual e volume total de água reciclada e reutilizada	70	6, 8, 12
Emissões			
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites	74	
	103-2 Abordagem de gestão e seus componentes	74	
	103-3 Evolução da abordagem de gestão	74	
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas de gases de efeito estufa (Escopo 1)	A WD Agroindustrial está trabalhando no aprofundamento de seus dados de emissões de gases de efeito estufa e pretende comunicar os resultados nos próximos ciclos.	3, 12, 13, 14, 15
	305-2 Emissões indiretas de gases de efeito estufa (Escopo 2)		3, 12, 13, 14, 15

TÓPICOS MATERIAIS

GRI STANDARD	DIVULGAÇÃO	PÁGINA/URL	OMISSÃO	ODS
Emissões				
GRI 305: Emissões 2016	305-3 Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa (Escopo 3)	A WD Agroindustrial está trabalhando no aprofundamento de seus dados de emissões de gases de efeito estufa e pretende comunicar os resultados nos próximos ciclos.		3, 12, 13, 14, 15
Efluentes e resíduos				
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites	68, 72		
	103-2 Abordagem de gestão e seus componentes	68, 72		
	103-3 Evolução da abordagem de gestão	68, 72		
GRI 306: Efluentes e resíduos 2016	306-1 Descarte de água, discriminado por qualidade e destinação	71		3, 6, 12, 14
	306-2 Resíduos, discriminado por tipo e método de disposição	72		3, 6, 12
	306-5 Corpos d'água afetados por descargas e/ou drenagem de água	71		
Conformidade ambiental				
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites	68, 72		
	103-2 Abordagem de gestão e seus componentes	68, 72		
	103-3 Evolução da abordagem de gestão	68, 72		
GRI 307: Conformidade ambiental 2016	307-1 Não conformidade com leis e regulamentos ambientais	Na safra 2018/2019, o valor de multas significativas foi de R\$ 1.124.782,04 (em 2017/2018, \$ 480.789,94; em 2016/2017, R\$ 353.320,65). Houve duas sanções não monetárias na safra, contra três em 2017/2018 e zero em 2016/2017. As multas estão em fase de recurso administrativo ou judicial, tendo em vista a falta de comprovação denexo de causalidade, por tratar-se de incêndio criminoso ou de origem desconhecida.		

TÓPICOS MATERIAIS

GRI STANDARD	DIVULGAÇÃO	PÁGINA/URL	OMISSÃO ODS
Emprego			
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites	39, 40	
	103-2 Abordagem de gestão e seus componentes	39, 40	
	103-3 Evolução da abordagem de gestão	39, 40	
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Taxas de novas contratações de e rotatividade de empregados	40	5, 8
	401-2 Benefícios concedidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou em regime de meio período	45	8
Não discriminação			
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites	39, 50	
	103-2 Abordagem de gestão e seus componentes	39, 50	
	103-3 Evolução da abordagem de gestão	39, 50	
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Na safra 2018/2019 foram recebidas 6 denúncias de casos de discriminação no Canal Ético: 4 denúncias racial, e 2 por credo. Todos os casos foram investigados, e como resultado constatou-se que 5 casos eram inconclusivos e 1 procedente em parte. 4 pessoas foram reorientadas sobre postura ética e, em 2 casos, não houve medida pois não havia indícios de envolvimento. 50	5, 8, 16
Avaliação em direitos humanos			
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites	39, 50	
	103-2 Abordagem de gestão e seus componentes	39, 50	
	103-3 Evolução da abordagem de gestão	39, 50	

TÓPICOS MATERIAIS

GRI STANDARD	DIVULGAÇÃO	PÁGINA/URL	OMISSÃO ODS
Avaliação em direitos humanos			
GRI 412: Avaliação em direitos humanos 2016	412-2 Empregados treinados em políticas e práticas de direitos humanos	50	
Comunidades locais			
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites	54	
	103-2 Abordagem de gestão e seus componentes	54	
	103-3 Evolução da abordagem de gestão	54	
GRI 413: Comunidades locais 2016	<p>413-1 Operações com programas implementados de engajamento da comunidade local, avaliação de impactos e desenvolvimento local</p> <p>413-2 Operações com impactos potenciais significativos ou impactos negativos reais sobre as comunidades locais</p>	<p>Ainda não há um processo formal estruturado de monitoramento das comunidades locais e seus diversos <i>stakeholders</i>. Todas as ações sociais são planejadas de acordo com a política de Responsabilidade Social e em parceria com os municípios, em reuniões de alinhamento para implantarmos as ações. A WD iniciou em 2019 um planejamento para estruturá-lo em processo, prevenindo o engajamento das comunidades e promoção do tema diversidade, e o objetivo já é inserir os temas nas ações previstas para 2019. 100% das nossas operações possuem processos formais de queixas e reclamações por parte de comunidades locais, por meio do Canal Ético.</p>	1, 2
Política pública			
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites	18	
	103-2 Abordagem de gestão e seus componentes	18	
	103-3 Evolução da abordagem de gestão	18	

TÓPICOS MATERIAIS

GRI STANDARD	DIVULGAÇÃO	PÁGINA/URL	OMISSÃO	ODS
GRI 415: Política pública 2016	415-1 Contribuições políticas	Nas últimas três safras, não houve contribuições para partidos políticos e políticos em dinheiro ou em espécie feitas pela organização direta ou indiretamente.		16
Conformidade socioeconômica				
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites	18		
	103-2 Abordagem de gestão e seus componentes	18		
	103-3 Evolução da abordagem de gestão	18		
GRI 419: Conformidade socioeconômica 2016	419-1 Não conformidade com leis e regulamentos sociais e econômicos	Na safra 2018/2019 a WD Agroindustrial recebeu um total de 5 multas que estão em fase de recurso administrativo ou judicial, o valor de multas pagas pela companhia totalizou R\$ 300.016,36, esse montante refere-se a processos que tiveram origem em safras anteriores. Do total, R\$ 232.371,83 se referem a pedido de compensação de tributos federais em que houve divergência entre os valores levantados pela companhia e pelo fisco. R\$ 3.373,12 referente a saldo residual de discussão administrativa de crédito de ICMS sobre ativo imobilizado em que a companhia obteve êxito parcial e R\$ 64.271,41 referente a débito de ITR compensado em 1997 e posteriormente glosado pela divergência entre os valores levantados pela companhia e pelo fisco.		16



Expediente

COORDENAÇÃO DO PROJETO

Sistema de Gestão Integrada e Recursos Humanos

Oscar Francisco Tribst Paulino
Andreia Guerra Monteiro
Juliana Campos Amorim
Ive Caroline Pereira Zonfrile
Camila Pires Camara
Roberta Guiraldelli

CONTATOS

São Martinho S.A.
www.wdagroindustrialtda.com.br
Rodovia Br 365 – Km 336 – Fazenda Flor de Minas
CEP:38770-000 – João Pinheiro/MG *E-mail:*
comunicacoes@wdagroindustrialtda.com.br
Telefone: (31) 3500 1940



CONSULTORIA EM SUSTENTABILIDADE

Report Sustentabilidade

REDAÇÃO E EDIÇÃO

Report Sustentabilidade

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO

Report Sustentabilidade

FOTOS

Banco de imagens São Martinho
Foto por Alfred Aloushy em Unsplash - Pág. 14
Foto por Alvaro Reyes em Unsplash - Pág. 63

REVISÃO ORTOGRÁFICA

Alícia Toffani