



Relatório de
Sustentabilidade
2019 | 2020

Sumário



Mensagem do Presidente	3
Sobre o relatório	5
Materialidade	6
1. O Centro de Tecnologia Canaveira	10
2. Governança	13
Gerenciamento de riscos	16
3. Ética e transparência	20
Combate à corrupção	21
Combate à violação dos Direitos Humanos	23
4. Relacionamento com <i>stakeholders</i>	26
5. Desempenho econômico	29
Desenvolvimento comercial e fornecimento local	33
6. Inovação, qualidade e sustentabilidade de produtos e novas tecnologias	35
Compromisso com o meio ambiente	37
7. Gestão e atração de talentos	40
Capacitação profissional	43
8. Saúde e segurança no trabalho	45
9. Anexos	50
Informações curriculares	50
Conselho de Administração	50
Diretoria	55
Comitê Científico	56
Anexo GRI	58
Sumário de Conteúdo GRI Standards	61



Mensagem do Presidente

| GRI 102-14 |

No CTC - Centro de Tecnologia Canavieira, criamos tecnologia para um futuro sustentável. Ao completar 50 anos, em 2019, reafirmamos nossa missão de desenvolver soluções de biotecnologia de ponta para alavancar o setor sucroalcooleiro no Brasil. Somos a única empresa com infraestrutura, conhecimento e tecnologia para impulsionar a produtividade da cana, que permaneceu estagnada nas últimas décadas no país.

Os resultados desse ano atestam que estamos no caminho certo. Atingimos nossas metas para o ano, tivemos um forte crescimento e fomos capazes de aumentar ainda mais nossa rentabilidade. Nossa receita cresceu 31,1% enquanto o EBIT operacional subiu 55,8% em comparação ao exercício anterior. Isso foi possível pois mantivemos nossa estratégia de acelerar os ganhos de participação de mercado de nossas variedades *premium* e com nossas variedades geneticamente modificadas, além de assegurar progressos no desenvolvimen-

to de nossas plataformas tecnológicas, que avançam em três frentes, sendo duas delas no campo da genômica: (i) a transgenia, que permitirá desenvolver e lançar novas variedades que incorporem características de outras espécies; e (ii) a edição genômica, que utilizará novas tecnologias para ativar ou desativar características já presentes no código genético da própria cana-de-açúcar, reforçando ou atenuando traços que afetem o desempenho da planta em termos de resistência, maturação, teor de sacarose e outros, conforme o necessário. A terceira frente, e talvez a mais disruptiva, é a semente artificial, que libertará o agricultor das restrições impostas pelas características intrínsecas da cana-de-açúcar e aumentar exponencialmente a eficiência da cultura.

Inovação está no nosso DNA e é um dos pilares de nossa estratégia. E para fortalecer essa capacidade de inovar, também utilizamos as oportunidades oferecidas pela digitalização.

“ Ao completar 50 anos, em 2019, reafirmamos nossa missão de desenvolver soluções de biotecnologia de ponta para alavancar o setor sucroalcooleiro no Brasil.

“Trabalhando ao lado de nossos *stakeholders*, criaremos um futuro melhor. Sentimo-nos muito motivados por tudo que já identificamos e pelo que ainda alcançaremos juntos.



Cada vez mais faremos uso de tecnologias disruptivas e de ponta na cadeia de valor. O CTC usará o poder dos dados para alavancar os ganhos da biotecnologia, trazendo para o setor sucroalcooleiro benefícios que vão muito além daqueles contidos nas plantas propriamente ditas – permitindo, por exemplo, ajustar com precisão o cultivo às características de cada propriedade.

Os ganhos de produtividade com as variedades transgênicas também ajudam o meio ambiente, e esse compromisso ambiental está na essência do CTC. Temos o objetivo de reduzir o impacto ambiental da produção agrícola e, para isso, desenvolvemos novas tecnologias que permitem um crescimento sustentável aos agricultores não apenas por reduzir as necessidades de recursos, como insumos, pesticidas, fertilizantes e água, mas também por permitir uma aplicação mais precisa, quando necessário. Estamos falando de um impacto estimado entre 2020 e 2035 de redução da ordem de 80.000 toneladas de pesticidas e herbicidas, economia de 1 bilhão de litros de diesel em operações agrícolas e de 4,5 tri-

lhões de litros de água para irrigação, e ainda a redução de 1,3 bilhões de toneladas de CO2 ao substituímos gasolina por etanol. Além disso, a crescente produtividade não requer expansão de área de cultivo, o que garante a diminuição do desmatamento e manutenção de áreas silvestres.

Estamos bem posicionados para o avanço e cumprimento de nossos desafios estratégicos, para impulsionar o crescimento continuado acima da expectativa de mercado e oferecer melhorias adicionais em rentabilidade, retorno e sustentabilidade. Trabalhando ao lado de nossos *stakeholders*, criaremos um futuro melhor. Sentimo-nos muito motivados por tudo que já identificamos e pelo que ainda alcançaremos juntos.

Em nome do CTC, gostaria de agradecer a todos os nossos clientes, parceiros de negócios, acionistas, funcionários e colegas, bem como aos nossos comitês executivos, por este excelente ano para a Companhia. Seguiremos trabalhando para manter nossa posição como a principal referência em tecnologia canieira no Brasil.



Sobre o relatório

O Centro de Tecnologia Canavieira S.A. (CTC) vem, em sua quinta década (ao completar 50 anos), reafirmar um compromisso ético e divulgar de forma inédita os resultados dos tópicos mais relevantes para seus principais *stakeholders*. Neste relatório apresentamos informações econômicas, sociais e ambientais, bem como riscos e oportunidades mapeadas e consideradas de interesse aos acionistas e demais interessados. | GRI 102-51, 102-52 |

Este documento foi preparado seguindo os padrões da *Global Reporting Initiative* (GRI), opção Essencial, e refere-se ao ano-safra 2019/2020, isto é, de 1º de abril de 2019 a 31 de março de 2020 para ambas as unidades: o Centro de Tecnologia Canavieira S.A. e o CTC Genomics LLC.

Dados sociais, ambientais e de governança foram coletados internamente com base em procedimentos e normas corporativas em acordo com a regulamentação brasileira, enquanto os indicadores financeiros refletem os padrões adotados pelas Normas Internacionais de Relatório Financeiro (*IFRS*, na sigla em inglês) e práticas contábeis adotadas no Brasil de forma condizente com as normas expedidas pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM). | GRI 102-45, 102-50, 102-54 |

O conteúdo-padrão e as informações complementares ficaram sob responsabilidade da área de Relações com Investidores. Dúvidas sobre o documento podem ser encaminhadas para o endereço eletrônico ri@ctc.com.br. | GRI 102-53 |



50
anos

Materialidade | GRI 102-46, 102-47, 103-1 |

Dado que publicamos nosso Relatório de Sustentabilidade pela primeira vez neste ano-safra, os **temas materiais**, ou seja, os temas mais relevantes para o CTC, foram identificados por meio de um processo de consulta realizado por uma consultoria externa entre os anos de 2019 e de 2020. O processo passou por cinco fases: *benchmarking*, consulta com os públicos interno e externo, consulta com executivos, priorização e consolidação, conforme apresentado no infográfico a seguir.



Benchmarking

As principais empresas do setor sucroenergético foram consultadas para identificar os temas materiais abordados e que possuem impacto sobre as atuações do CTC. Foram consultadas sete empresas e mapeados 20 temas.



Consulta a Público Interno e Externo

Por meio de questionários, mais de 200 pessoas (dentro os públicos interno e externo) foram consultadas sobre os temas relevantes para o setor e que impactam na sociedade, identificados na etapa anterior. Ponderada por notas e votos, a pesquisa resultou em dez temas.



Consulta com Executivos

Os principais executivos do CTC, dentre CEO, CFO, diretores e gerentes, foram entrevistados para identificação dos temas considerados materiais com foco em estratégia. Na sequência, foram ordenados de acordo com a quantidade de vezes em que foram mencionados. Ao todo, foram identificados nove temas.



Priorização

Os temas foram priorizados a partir das informações levantadas e posicionadas na matriz de materialidade, de acordo com as percepções da sociedade e do CTC. Ao todo, 19 temas, agrupados em seis categorias, foram selecionados.



Concretização

Conclusão do processo e levantamento dos temas considerados materiais ligados à estratégia e ao desenvolvimento do negócio.

CATEGORIAS

TEMAS



Finanças

1. Desempenho econômico



Governança

2. Ética e transparência
3. Método de governança
(Gestão de Partes Relacionadas)
4. Política de compras



Propriedade Intelectual e Assuntos Regulatórios

5. Produtos sustentáveis
6. Qualidade dos produtos
7. Desenvolvimento, inovação e novas tecnologias



Humano

8. Gestão e atração de talentos
9. Saúde e segurança do trabalho
10. Diversidade e igualdade de oportunidades



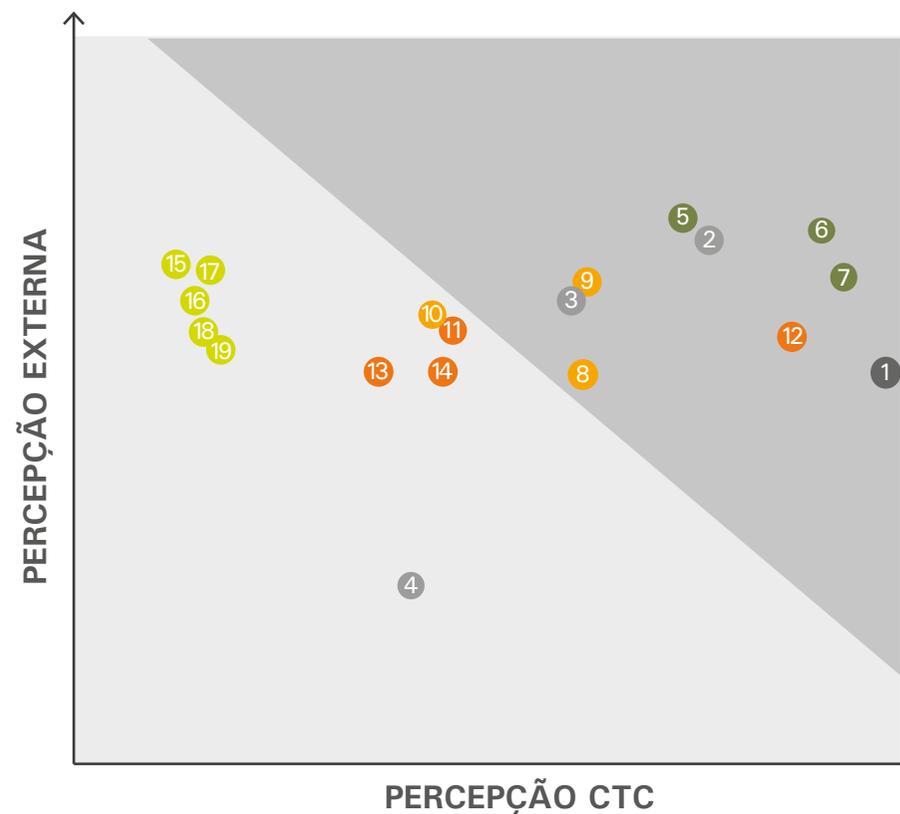
Social e Relacionamento

11. Direitos humanos
12. Relacionamento com *stakeholders*
13. Gestão de fornecedores
14. Engajamento da comunidade local



Meio Ambiente

15. Eficiência energética
16. Emissões de gases de efeito estufa
17. Água e efluentes
18. Resíduos
19. Biodiversidade



Ao final do processo de construção da materialidade, que contou com uma consulta a sete empresas e mais de 220 pessoas, nove temas foram consolidados como mais relevantes para o CTC, apresentados na tabela a seguir. Informações de cada tema são apresentadas ao longo do relatório em suas respectivas seções.

TEMA MATERIAL	JUSTIFICATIVA	LIMITES
 <p>Método de governança</p>	<p>Manter uma estrutura de governança alinhada aos valores da Companhia e interesse dos <i>stakeholders</i>.</p>	<p>Pesquisa e desenvolvimento, avaliação, replicação, licenciamento e comercialização das variedades de cana-de-açúcar. Mantemos um quadro profissional de governança técnica e científica a fim de promover as melhores práticas de gestão do setor.</p>
 <p>Ética e transparência</p>	<p>Operar de forma transparente e ética, garantindo a prestação de contas e a divulgação de informações relevantes ao mercado e nas relações com os públicos de interesse.</p>	<p>Pesquisa e desenvolvimento, avaliação, replicação, licenciamento e comercialização das variedades de cana-de-açúcar, o que inclui o relacionamento com fornecedores, funcionários, clientes e acionistas.</p>
 <p>Relacionamento com <i>stakeholders</i></p>	<p>Oferecer ao público de interesse informações necessárias e assistência técnica para promover a melhor experiência de uso das variedades de cana-de-açúcar, fidelizando o cliente pela entrega de um produto de qualidade no mercado.</p>	<p>Pesquisa e desenvolvimento, avaliação, replicação, licenciamento e comercialização das variedades de cana-de-açúcar. Buscamos manter um relacionamento claro e satisfatório com nossos <i>stakeholders</i> internos e externos.</p>
 <p>Desempenho econômico</p>	<p>Gerar valor econômico pela entrega de um produto de qualidade, competitivo e eficiente.</p>	<p>Pesquisa e desenvolvimento, avaliação, replicação, licenciamento e comercialização das variedades de cana-de-açúcar, incluindo a gestão dos riscos relacionados aos insumos associados ao <i>core business</i>, regulatório, e à área de vendas.</p>
 <p>Desenvolvimento, inovação e novas tecnologias</p>	<p>Atuar com foco em inovação, por meio do desenvolvimento de tecnologias disruptivas e de novas variedades de cana-de-açúcar.</p>	<p>Pesquisa e desenvolvimento, avaliação, replicação, licenciamento e comercialização das variedades de cana-de-açúcar. Proporcionamos a nossos parceiros e clientes produtos que atendam suas demandas à luz de novas e atualizadas tecnologias que desenvolvemos em nossos laboratórios.</p>

TEMA MATERIAL

JUSTIFICATIVA

LIMITES



Qualidade dos produtos

Visar a qualidade dos produtos desenvolvidos, obtendo posição de destaque e referência no mercado, bem como garantindo a percepção de valor pelos clientes finais.

Pesquisa e desenvolvimento, avaliação, replicação, licenciamento e comercialização das variedades de cana-de-açúcar. Buscamos entregar a nossos clientes produtos com o mais alto rigor qualitativo para uma maior produtividade.



Produtos sustentáveis

Promover, em interface com a pesquisa, uma operação mais limpa e sustentável por meio de novas tecnologias desenvolvidas.

Pesquisa e desenvolvimento, avaliação, replicação, licenciamento e comercialização das variedades de cana-de-açúcar, o que inclui a aquisição de insumos em conformidade legal, ambiental e social.



Gestão e atração de talentos

Atrair e reter novos colaboradores qualificados para o quadro de funcionários e promover o desenvolvimento dos colaboradores atuais.

Pesquisa e desenvolvimento, avaliação, replicação, licenciamento e comercialização das variedades de cana-de-açúcar. Além disso, buscamos proporcionar um ambiente de trabalho adequado e que promova o desenvolvimento profissional das pessoas.



Saúde e Segurança no trabalho

Adotar procedimentos para garantir a segurança e o bem-estar dos colaboradores.

Pesquisa e desenvolvimento, avaliação, replicação, licenciamento e comercialização das variedades de cana-de-açúcar, incluindo os riscos à saúde e segurança de nossos funcionários que são mapeados e mitigados com as devidas medidas preventivas.



“ Ao final do processo de construção da materialidade, que contou com uma consulta a sete empresas e mais de 220 pessoas, nove temas foram consolidados como mais relevantes para o CTC. ”



1

O Centro de Tecnologia Canavieira

Criado em 1969 e destacando-se desde então como referência em inovação do setor sucroenergético, o Centro de Tecnologia Canavieira S.A. (CTC) é líder em pesquisa e desenvolvimento tecnológico aplicado à cana-de-açúcar com reconhecimento mundial. Desenvolvemos soluções inovadoras no campo que nos permitem produzir mais e reafirmar o nosso compromisso de impactar de maneira positiva nossa cadeia de valor e a sociedade. Buscamos não apenas aumentar a produtividade da cana, mas atender ao mercado sucroenergético com soluções que promovam redução de custos e maior eficiência no campo. | GRI 102-1, 102-2 |

Em 2011, foi realizada uma reestruturação societária e o CTC, que até então atuava como uma entidade sem fins lucrativos, tornou-se uma sociedade anônima. Em 2016, a Companhia foi listada no segmento Bovespa Mais da B3, e nesse contexto foi implementado um novo modelo de negócios. Tal mudança de estratégia da empresa foi vital. Em 2017, a Companhia aprovou uma variedade de cana geneticamente modificada resistente à broca, umas das principais pragas que afetam os canaviais e causam prejuízos anuais de R\$ 5 bilhões às usinas. Em 2019, a Companhia já comercializava duas variedades geneticamente modificadas com o mesmo princípio de resistência.



“Em 2017, a Companhia lançou duas variedades transgênicas de cana resistentes à broca.”

O próximo passo será lançar uma combinação de variedades resistentes à broca e de tolerância a herbicidas. A terceira onda prevê o lançamento de uma variedade resistente ao *sphenophorus* –bicudo, praga que prejudica o canavial em mais de R\$ 4 bilhões por ano. Além da perda de receita, elas afetam duramente a produtividade dos canaviais. Em paralelo ao desenvolvimento das variedades transgênicas, nossos cientistas estão debruçados no projeto mais ambicioso da Companhia: a semente sintética de cana, que afetará diretamente a forma de plantio da cana-de-açúcar.

Nossas variedades de cana-de-açúcar são comercializadas e desenvolvidas utilizando biotecnologia vegetal, sendo aprovadas (i.e., liberadas para comercialização) a fim de serem usadas em plantio no território brasileiro. Nosso portfólio conta com 28 (vinte e oito) variedades de cana-de-açúcar convencional, 7 (sete) variedades premium e 3 (três) variedades geneticamente modificadas. As variedades que criamos são devidamente submetidas aos órgãos responsáveis por sua liberação, sendo o principal a Comissão Técnica Nacional de Biossegurança (CTN-Bio), além do MAPA (Ministério da Agricultura Pecuária e Abastecimento), por intermédio da Lei de Proteção de Cultivares (LPC), a qual dispõe sobre o Serviço Nacional de Proteção de Cultivares (SNPC). | GRI 102-7 |

Ao longo da história, geramos significativos ganhos ao setor replicando aos produtores de cana o valor equivalente que a biotecnologia tem proporcionado aos produtores de soja, milho e algodão, por exemplo com a introdução de culturas geneticamente modificadas com genes de tolerância a pragas e herbicidas. Somos também detentores do maior banco de ativos genéticos (os chamados **germoplasmas**) de cana-de-açúcar do mundo. Além disso,

promovemos inovações tecnológicas em toda a cadeia produtiva do setor.

Do ponto de vista de comercialização, o CTC é o único desenvolvedor de variedades de cana-de-açúcar com uma estrutura comercial completa e abrangente. São mais de 50 profissionais altamente capacitados que se encarregam de atender o mercado sucroenergético com soluções que aumentam a produtividade de seus clientes. A equipe de profissionais é regionalizada e realiza atividades de desenvolvimento de produtos, vendas, pós-vendas e *marketing* estratégico. Estes profissionais fazem o acompanhamento de uma carteira de clientes, desde a preparação do solo para plantio passando pela escolha da variedade mais adaptada ao clima e ao solo, até a colheita. A escolha correta de uma variedade de cana-de-açúcar adaptável ao solo e clima de uma região é fundamental para uma produtividade maior.

Empregamos 490 pessoas, dentre funcionários próprios e terceiros. Nossa sede está localizada na Fazenda Santo Antônio, município de Piracicaba, no Estado de São Paulo, local onde o desenvolvimento de variedades de cana-de-açúcar convencionais e biotecnologicamente modificadas é realizado, além de outras tecnologias disruptivas para atendimento do setor sucroenergético.

Somos também detentores do maior banco de ativos genéticos (os chamados germoplasmas) de cana-de-açúcar do mundo.



Nesse processo de desenvolvimento de variedades, contamos com o polo de Camamu na Bahia, onde ocorre o início do processo de cruzamento de variedades e está localizado o nosso banco de germoplasma. Também operamos um laboratório de biotecnologia por meio de nossa subsidiária integral *CTC Genomics LLC*, localizada nos Estados Unidos, em Saint Louis, Missouri. Essa subsidiária está voltada para pesquisa e desenvolvimento de tecnologias disruptivas empregadas na cultura da cana e em outras, como a edição genômica, que é uma poderosa ferramenta para entender a função biológica e revelar a causalidade, é um método que permite aos cientistas alterar o DNA de muitos organismos, incluindo plantas, bactérias e animais. A edição do DNA pode levar a mudanças nas características físicas e risco de doenças.

| GRI 102-3, 102-4, 102-5, 102-7 |

Nossa principal atuação concentra-se no Centro-sul do Brasil, com variedades desenvolvidas seguindo as condições edafoclimáticas (isso é, características de clima, relevo, solo, precipitação, umidade do ar e radiação solar). Nossa produção e comércio estão focados no Brasil, que é o maior produtor mundial de cana de açúcar. Fatores climáticos e de solo, principalmente disponibilidade hídrica, são os fatores que mais influenciam a produção. Enquanto as médias de produtividade de cana-de-açúcar no mundo são próximas a 60 t/ha, alguns países produzem médias de 100 t/ha ou mais. No Brasil, é de 73,49 t/ha (fonte Conab). Além disso, as variedades são adaptadas a características locais e, portanto, não seriam viáveis em outros países.



Vendas líquidas no ano-safra:
2019/2020:

R\$ 244.801 mil



Capital social total:

| GRI 102-7 |

R\$ 562.202 mil

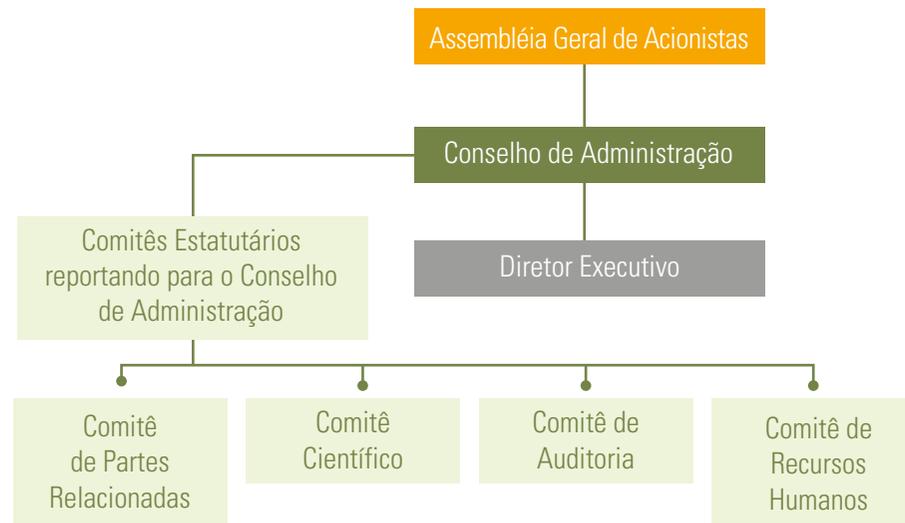




2

Governança | GRI 102-18 |

Práticas de Governança Corporativa

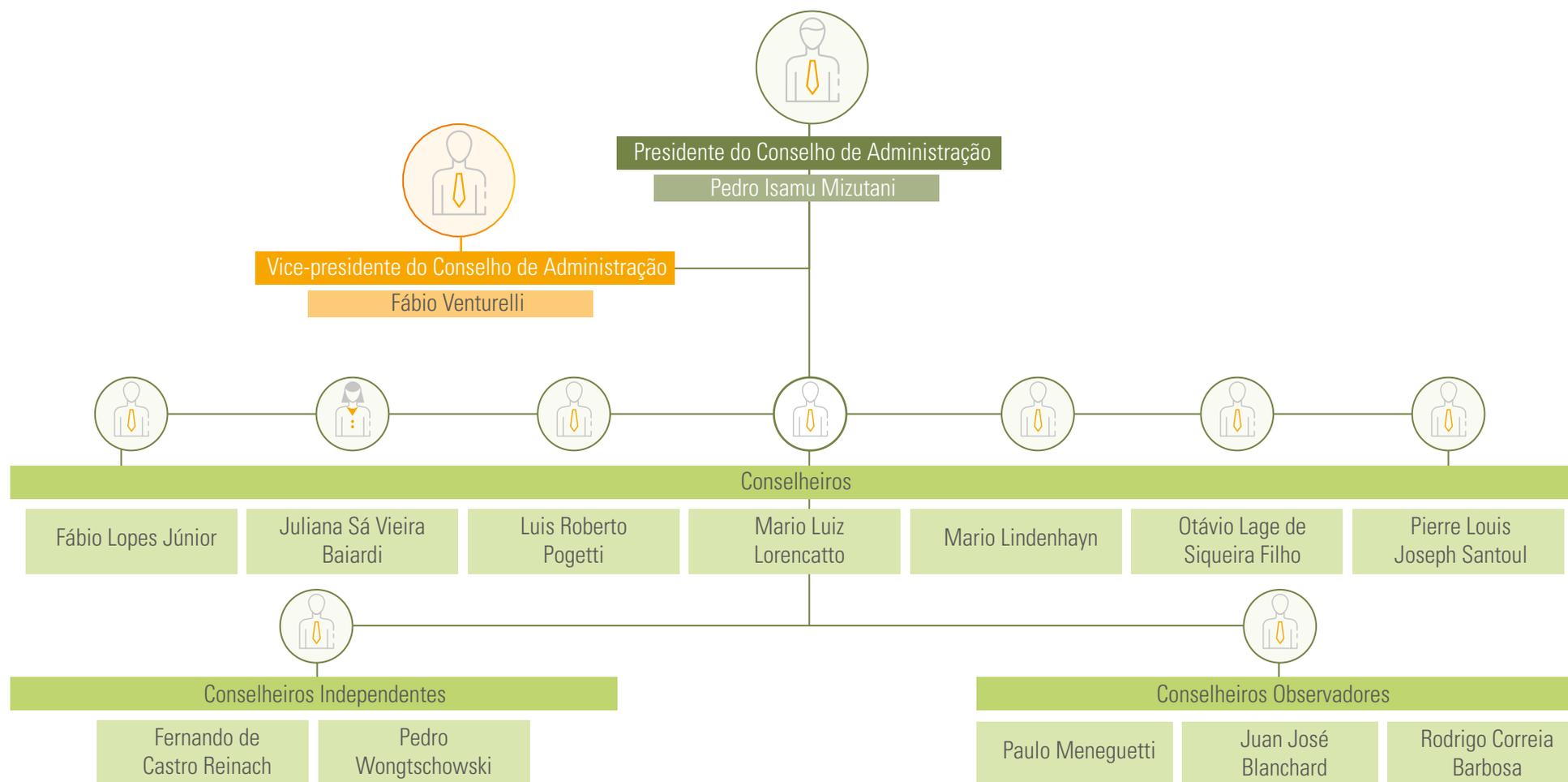


Nossa estrutura de governança é composta, principalmente, por nossa Diretoria Executiva, pelo Conselho de Administração e por seus comitês de assessoramento. No capítulo IV - seção IV de nosso Estatuto Social, atribuímos aos Órgãos Consultivos funções e responsabilidades relativas a ma-

térias de sua competência. Essa estrutura é detalhada pelos respectivos Regimentos Internos do Conselho de Administração, Comitê de Auditoria, Comitê de Partes Relacionadas, Comitê Científico e dos outros comitês de assessoramento do Conselho de Administração, estatutários ou não.

Tais disposições definem as alçadas de decisão e são essenciais para mitigação de conflito de interesses. A Companhia também possui uma Política de Transações com Partes Relacionadas, a qual estabelece que qualquer potencial conflito de interesse deve ser submetido ao Comitê de Transações com Partes Relacionadas. Dependendo da complexidade do tema, o Conselho de Administração é envolvido. | GRI 102-18 |

O **Conselho de Administração** é formado pelos seguintes membros, que possuem mandato até agosto de 2021:

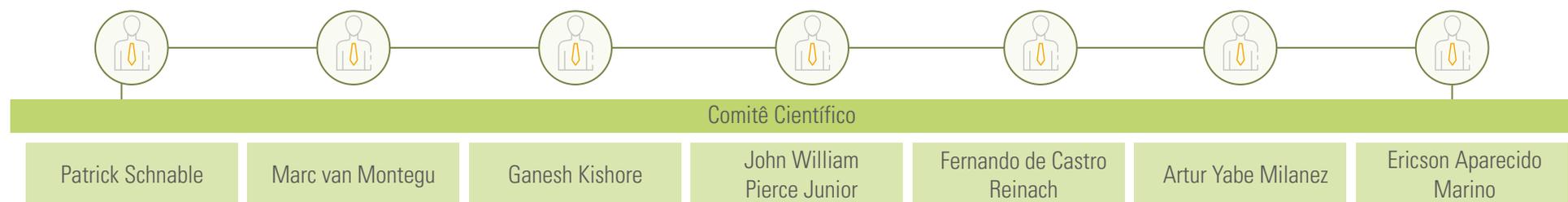


Além do Conselho de Administração, contamos também com a **Diretoria Executiva**, encarregada da gestão, administração e supervisão dos negócios e assuntos da Companhia e de todas as decisões relacionadas a nossas atividades diárias. Ela é formada por três membros estatutários, com mandatos que vão até 25 de julho de 2021:



É importante ressaltar também o papel de nosso **Comitê Científico**. Com a função de orientar e aconselhar a área de Pesquisa e Desenvolvimento, ele está em consonância com as melhores e mais inovadoras práticas do mercado. O Comitê assessoria sobretudo na estratégia e no gerenciamento de inovação e na estratégia de proteção da propriedade

intelectual dos principais projetos de pesquisa e desenvolvimento da Companhia. O órgão se reúne duas vezes por ano e conta com um fórum para a partilha de conhecimentos e experiências. É formado por sete profissionais renomados mundialmente por sua atuação no setor de biotecnologia, sendo eles:



Informações curriculares dos membros do Conselho de Administração, Diretoria Executiva e Comitê Científico podem ser vistas na página XX.

Gerenciamento de riscos

| GRI 102-11, 102-12, 102-15, 103-2, 103-3 |

Gerenciar riscos é algo muito importante para o CTC. Apesar de ainda não possuímos uma política de gerenciamento de riscos formalizada, temos um Manual Interno de Gerenciamento de Riscos, no qual riscos e oportunidades são analisados e gerenciados tendo o nosso **Código de Ética e Conduta** como base. Esse Manual não apenas inclui o monitoramento dos níveis de exposição a cada risco operacional e estratégico e sua mensuração, assim, como também abrange uma análise fundamentada na exposição contábil e previsão de fluxos de caixa futuros, estabelecendo balizadores para tomada de decisão. Paralelamente, todo ano revisamos os riscos estratégicos e operacionais, bem como controles mitigatórios e compensatórios. Instrumentos financeiros de proteção também podem ser utilizados para diminuir os impactos desses riscos, desde que aprovados pelo Conselho de Administração.

Acreditamos que uma correta estruturação do gerenciamento de riscos resulta em decisões mais acuradas, que asseguram o uso eficiente dos recursos e diminuem as incertezas, aumentando, assim, as possibilidades de sucesso. Objetivos e metas são determinados por nossa diretoria executiva e aprovados pelo Conselho de Administração anualmente, abordando as áreas relacio-

nadas ao *core business* da companhia até as áreas de apoio. O modelo de estruturação da gestão de riscos compreende, dentre outras atividades:

- » Elaboração e proposição de diretrizes e procedimentos específicos.
- » Implantação de um Sistema de Controle Interno, baseado em procedimentos específicos.
- » Desenvolvimento de uma metodologia para prospecção de soluções sistêmicas e de mitigação.
- » Discussões com a Administração (membros da diretoria e gerências).

Além disso, são responsabilidades da Administração:

- » Monitorar o gerenciamento de riscos da Companhia, manifestando-se a respeito quando necessário.
- » Informar-se sobre temas relevantes de exposição a riscos.
- » Identificar e avaliar planos de mitigação de riscos.



Utilizamos a estrutura abaixo como Matriz de Gerenciamento de Risco e consequentemente a classificação dos riscos de acordo com sua frequência e seu impacto monetário.

Consequência					Probabilidade crescente			
					A	B	C	D
Classificação de Gravidade	Pessoas	Ativos	Meio Ambiente	Reputação	Já ocorreu no setor	Já ocorreu na entidade operacional	Ocorreu diversas vezes em um ano na entidade operacional	Ocorreu diversas vezes em um ano no local
0	Sem acidentes	Sem danos	Sem efeitos	Sem impacto				
1	Acidente não significativo	Danos não significativos	Efeito não significativo	Impacto não significativo				
2	Acidente leve	Danos leves	Efeitos leves	Impacto limitado				
3	Acidente grave	Danos locais	Efeito local	Impacto considerável				
4	Fatalidade	Danos graves	Efeito grave	Impacto internacional grave				
5	Diversas fatalidades	Amplos danos	Efeito massivo	Impacto internacional grave	Não atendeu aos critérios de avaliação			

A atualização de nossa Matriz de Riscos é um processo dinâmico e os riscos prioritários são reportados periodicamente ao Conselho de Administração e ao Comitê de Auditoria Estatutário pelo próprio Diretor-Presidente. A Diretoria Financeira, responsável pelos relatórios de gestão de risco, reporta trimestralmente ao Conselho de Administração e ao Comitê de Auditoria Estatutário (CAE) os trabalhos em andamento. Para cada risco prioritário, um conjunto de planos de ação é desenvolvido

pelos áreas do negócio correspondentes e monitorado pela área de Gestão de Riscos. Informamos nossos *stakeholders* acerca dos riscos mapeados e ações mitigatórias aplicadas quando pertinente. Anualmente revisamos nossos riscos com a participação da Alta Administração da Companhia a fim de que os riscos já identificados sejam revistos e novos riscos sejam mapeados e mitigados. Posteriormente, a nova matriz é apresentada ao Conselho de Administração para discussão.

Sabemos que riscos também trazem oportunidades. Por isso, classificamos os riscos e as oportunidades oriundas em três categorias, de acordo com a natureza de seus impactos: **econômico**, **social** e **ambiental**.



Econômico

Riscos

- Concorrência no mercado.
- Dificuldade na cobrança dos *royalties* por conta da situação econômica dos clientes, da identificação de áreas que não estão sob contrato e da correta mensuração da área de plantio.
- A situação macroeconômica, o mercado de commodities e as políticas econômicas governamentais que podem oferecer riscos aos negócios e ter um efeito material adverso sobre os resultados da Empresa.
- Falta de êxito no desenvolvimento de novos produtos por parte do departamento de Pesquisa e Desenvolvimento (P&D).

Oportunidades

- Diversificar e lançar produtos com maior qualidade.
- Aumentar a eficácia das ferramentas de *enforcement* e manter as condições contratuais e a situação financeira de clientes monitoradas.
- Acompanhar os desdobramentos da economia e as perspectivas de médio e longo prazo no cenário nacional e no setor.
- Acompanhar o *pipeline* de projetos e as discussões sobre rotas e *milestones*.



Ambiental

Riscos

- Obtenção e renovação de alvarás e licenças.
- Resistência de insetos às proteínas Bt¹ aos diversos *traits* que possam ser adicionados.
- Mudanças nas políticas agrícolas e ambientais e manifestação de organizações desfavoráveis.

Oportunidades

- Antecipar questões regulamentares e promover boa gestão das licenças e alvarás.
- Manter o *pipeline* de desenvolvimento e lançamento de produtos, atentando-se às necessidades dos clientes e à efetividade dos produtos já desenvolvidos.
- Trabalhar em conjunto com produtores e Usinas para demonstrar os benefícios ambientais das tecnologias adotadas.



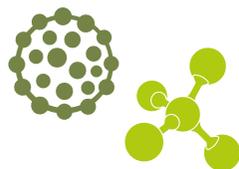
Social

Riscos

- Contratos de transferência de tecnologia em desenvolvimento e parcerias com centros de pesquisa.
- Indivíduos e entidades contrárias à biotecnologia e linhas de pesquisa que atentem contra a imagem, patrimônio, ativos e experimentos do CTC.
- Atração e retenção de mão de obra qualificada, que impacta a capacidade de crescimento e a execução da estratégia de negócios.

Oportunidades

- Acompanhar efetivamente as parcerias para que os objetivos finais sejam atingidos e as patentes geradas estejam protegidas.
- Manter entidades antagonistas mapeadas e promover conscientização contínua sobre os produtos oferecidos.
- Realizar pesquisas internas e de mercado tempestivamente para adequação da gestão de recursos humanos.



Proteínas naturalmente produzidas pelas bactérias de solo da espécie *Bacillus thuringiensis* (Bt). O gene responsável pela expressão dessas proteínas pode ser incorporado ao material genético das plantas a fim de conferir a elas resistência a insetos considerados pragas.

Nosso Comitê de Auditoria tem como função orientar o Conselho de Administração quanto à tomada de medidas necessárias para assegurar que nossos negócios sejam pautados por controles financeiros íntegros e que nossas operações sejam realizadas em observância aos Códigos de Ética da Companhia e às exigências dos órgãos reguladores. Cabe a ele também examinar e avaliar situações envolvendo conflitos de interesses, transações com partes relacionadas, além de controles internos e riscos operacionais e corporativos. A cada três meses, submetemos ao Comitê de Auditoria as demonstrações financeiras auditadas, assim como os trabalhos de auditoria e de controles internos.



3

Ética e transparência

| GRI 102-16, 103-2, 103-3 |

Nosso compromisso ético com os negócios é primordial e, por isso, sempre compartilhamos o Código de Ética e Conduta (disponível para consulta em: <https://ri.ctc.com.br>) na admissão de novos funcionários. Atualmente, ele está sendo revisado pelo Comitê de Ética e pela Direção Executiva da Companhia para posterior submissão ao Conselho de Administração. Nosso Comitê de Ética, apesar de estar instalado, está sendo revisado. Sua estrutura envolve gestores de diferentes áreas, tais como Financeira, Jurídica e Recursos Humanos, além do Diretor-Presidente, ao qual ele está subordinado. Cabe a esse grupo divulgar,

aplicar e monitorar a adesão de nossos funcionários aos padrões éticos estabelecidos pela Companhia.

Também possuímos um Canal de Ética, cuja gestão e condução das apurações de eventuais infrações a nossos valores éticos ficam sob responsabilidade da área Jurídica e de Recursos Humanos, que devem realizar apresentações periódicas ao Conselho de Administração, quando pertinente, sobre manifestações, apurações e medidas corretivas. Ele é operacionalizado por uma empresa terceirizada, que recebe diretamente as questões relativas a possíveis desvios de conduta.



“Nosso compromisso ético com os negócios é primordial e, por isso, sempre compartilhamos o Código de Ética e Conduta na admissão de novos funcionários.”

O Canal de Ética é **vinculado ao Comitê de Ética**, conforme previsto em nosso Código de Ética e Conduta. Todas as denúncias realizadas junto a esse canal são prioritárias e sigilosas: a proteção do denunciante é garantida, uma vez que as denúncias são anônimas e a retaliação é **proibida**.

Por meio de nosso departamento jurídico, mantemos nossas operações em conformidade legal. Atendemos, por exemplo, as regras de biossegurança da CTNBio no que se refere às atividades desenvolvidas nos laboratórios e em campo, e às diretrizes do *Intellectual Property Code (CPI)*. Dado nosso extenso ativo intelectual, acompanhamos de perto o portfólio de variedades já existente, protegendo formalmente as tecnologias que são de nosso interesse. Estamos também implementando um programa de segurança da informação, com treinamentos on-line para a sede administrativa, com desdobramentos para outros polos.

Combate à corrupção

| GRI 205-1, 205-3, 103-2, 103-3 |

No CTC temos medidas estritas de combate à corrupção, tendo o compromisso de conduzir todos os negócios com ética, integridade, transparência e em conformidade com as leis aplicáveis. A Companhia proíbe terminantemente que se ofereça, prometa ou autorize que seja dado, diretamente ou por meio de terceiros, dinheiro ou objetos de valor a um agente público nacional ou estrangeiro, ou à terceira pessoa a ele relacionada, bem como a funcionários do setor privado, com a intenção de influenciar sua decisão ou obter vantagem imprópria, por exemplo: tratamento preferencial, redução de impostos, concessão de contratos comerciais, cancelamento de multa, obtenção de licenças e alvarás, etc.

Todos os nossos funcionários recebem e assinam, no ato da contratação, o **Código de Ética e Conduta** e, no caso de qualquer alteração nele, divulgamos o Código ajustado aos funcionários. Além disso, treinamos todos os nossos novos colaboradores no dia da admissão nas premissas estabelecidas em nosso Código de **Ética**. Nosso Canal de Ética também está preparado para receber esse tipo de denúncia. No exercício 2019/2020, o canal não recebeu qualquer denúncia relacionada ao tema corrupção.



Nossas operações são submetidas a avaliações de riscos relacionados ao tema em questão. Neste ano-safra, quatro riscos foram identificados em todas as operações realizadas:

 <p>RISCO</p>	<p>Aumento da receita em decorrência de faturamento de royalties fictícios e posterior estorno, com o intuito de atingir objetivos específicos de resultados.</p>	<p>Envolvimento de funcionários em desvios monetários.</p>	<p>Pagamentos efetuados sem aprovação de alçada competente.</p>	<p>Compras realizadas fora do processo padrão de suprimentos. A realização de compras diretamente pelo usuário expõe a Empresa a risco de desvios no processo de aquisição e compras realizadas sem autorização.</p>
 <p>OPERAÇÃO</p>	<p>Faturamento centralizado em uma única área.</p>	<p>Dependência de um fornecedor ou não segregação de função no quadro da Companhia.</p>	<p>Aquisição de insumos e serviços ligados ao dólar que pode impactar o caixa da Companhia.</p>	<p>Impacto na área de P&D, uma vez que há poucos fornecedores de materiais e serviços especializados, o que pode levar ao aumento de preço ou desvios financeiros.</p>
 <p>MITIGAÇÃO DO RISCO</p>	<p>Anualmente, a Administração do CTC estabelece metas de resultados operacionais para as diferentes áreas do negócio de forma transparente e factível. Para apresentação da apuração de metas anuais uma auditoria é contratada para apresentação do resultado delas a fim de obter-se uma asseguuração independente de que não há erros ou fraudes no alcance destas. O resultado da auditoria e os dados finais da base das metas são apresentados e discutidos em reunião com a Diretoria, que fica registrada em ata.</p>	<p>O sistema ERM adotado pela Companhia está configurado para exigir aprovação de gestores adequados via workflow antes de registrar um lançamento manual no General Ledger.</p>	<p>Faturas diversas, tais como pagamento de guias, reembolso de viagens, contribuições associativas, doações, empréstimos, financiamentos etc. são incluídas por meio de transações específicas. Essas transações são submetidas a workflow de alçada de aprovação competente, que verifica a pertinência das faturas lançadas com a documentação suporte anexada antes de aprová-las.</p>	<p>Todos os cadastros de fornecedores criados ou alterados pela área de cadastros permanecem automaticamente bloqueados no sistema até serem revisados e aprovados por alçada competente. Após a aprovação, o cadastro é ativado no sistema.</p>

Nossa estratégia de combate à corrupção estende-se **à cadeia de suprimentos**. Além de um Termo de Condições Gerais para Fornecimento (CGF), nossos fornecedores têm que declarar ciência do Termo de Fornecimento (TF) e são submetidos ao procedimento de Homologação de Fornecedores para que os requisitos aplicáveis e de boas práticas sejam validados, em linha com as diretrizes estabelecidas em nosso Código de Ética e Conduta da Companhia, ademais de consultas sobre referências das empresas no mercado.



Combate à violação dos direitos humanos

| GRI 103-2, 103-3 |

No CTC também atuamos veementemente contra qualquer forma de violação dos direitos humanos. Estamos comprometidos com um tratamento digno a todas as pessoas e proibimos qualquer forma de discriminação no local de trabalho. Nosso Código de Ética e Conduta inclui um guia sobre como levantar e relatar problemas de discriminação e outras ações que violam ou podem violá-lo.

Os incidentes dessa natureza podem ser relatados por meio de resolução de problemas, procedimentos disciplinares estabelecidos formalmente, documentados e facilmente acessíveis a todos os funcionários. Nosso Canal de Ética também está preparado para esse tipo de ocorrência e as pessoas têm sua confidencialidade assegurada. Os incidentes relatados são investigados de forma completa e independente. Quando necessário, são tomadas as medidas cabíveis.

No ano-safra 2019/2020, nenhuma denúncia relacionada a casos de discriminação por motivo de raça, cor, gênero, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social ou outras formas relevantes de discriminação foi feita.

| GRI 406-1 |

Trabalho infantil e trabalho forçado ou análogo à escravidão tampouco são tolerados pelo CTC. Tratam-se de práticas contrárias ao nosso Código de Ética e Conduta, aos nossos valores, às nossas políticas e práticas de recruta-

mento, além de serem ilegais nos países em que operamos. Estamos focados em iniciativas que aprimoram nosso desempenho no tema e, para tanto, buscamos aquisições sustentáveis por meio de uma estrutura do Sistema de Desenvolvimento de Parcerias da Cadeia de Suprimentos, projetada para melhorar nossa competitividade geral e de nossos parceiros de negócios.

Também possuímos um programa de atividades voltado aos nossos fornecedores, a fim de conhecermos melhor suas operações e monitorarmos o desempenho deles em sustentabilidade social, principalmente em áreas de alto risco de violação dos direitos humanos. Exigimos que nossos fornecedores cumpram nosso Código de Ética e Conduta e avaliamos o risco relacionado a violações do nosso Termo de Fornecimento, com base na localização e nas atividades dos fornecedores envolvidos na produção e entrega de bens e serviços.

“**Estamos comprometidos com um tratamento digno a todas as pessoas e proibimos qualquer forma de discriminação no local de trabalho.**”

No período do ano-safra 2019/2020 não identificamos nenhum desvio relacionado a trabalho infantil ou a menores de idade expostos a condições perigosas de trabalho. Também não identificamos situações de trabalho forçado ou obrigatório em nenhuma de nossas operações, como mão de obra em campo e prestadores de serviços de obras e serviços gerais ou *facilities*. Pretendemos aprimorar de forma contínua nossa avaliação de riscos a eventuais situações identificadas. | GRI 408-1, 409-1 |

No CTC monitoramos e gerenciamos os impactos de nossas operações e de nossa cadeia de suprimentos sobre os direitos humanos e trabalhamos para garantir que não haja contribuição, consciente ou inconscientemente, para qualquer forma de impacto adverso no tema. Acreditamos que o sucesso está vinculado ao comprometimento com um comportamento legal e ético junto aos *stakeholders* e, por isso, coibimos qualquer violação aos direitos humanos nas dimensões físicas, psíquicas, culturais e sociais, que implique em violência, abuso ou discriminação.

Nosso Código de Ética e Conduta define um conjunto de regras e princípios que determina que todos os funcionários protejam a reputação da Empresa e evitem ao máximo expor os nossos *stakeholders* a riscos. O Código exige adesão a todos os regulamentos aplicáveis e proíbe o envolvimento de funcionários que possam levar a conflitos de interesse. Ele regula operações que envolvam presentes e convites, bem como doações e patrocínios, proíbe suborno e corrupção, lavagem de dinheiro, obtenção e disseminação de informações privilegiadas, violações contra leis antitruste, violações contra embargo e regulamentos de controle comercial. A divulgação de informações confidenciais, peculato, apropriação indébita de ativos corporativos

e violações de privacidade de dados também são proibidos. Funcionários não podem colocar em risco o meio ambiente, nem discriminar ou assediar colegas por meio de seu comportamento.

Apesar dessa preocupação, nenhuma operação foi submetida a análises ou avaliações de impactos relacionados aos direitos humanos neste ano-safra, mas os funcionários são orientados a denunciarem comportamentos que os violam, visto que nosso Código de Ética e Conduta deve ser seguido por todos. Treinamentos sobre essas práticas não foram ministrados no período, porém, estão previstos para as próximas safras treinamentos sobre ética e conduta, e anticorrupção. | GRI 412-1, 412-2 |

“ No CTC monitoramos e gerenciamos os impactos de nossas operações e de nossa cadeia de suprimentos sobre os direitos humanos e trabalhamos para garantir que não haja contribuição, consciente ou inconscientemente, para qualquer forma de impacto adverso no tema.

Similarmente aos funcionários que recebem o Código de Ética e Conduta no ato de contratação e precisam aderir a ele, recomendamos a nossos parceiros que adotem medidas de prevenção e procedimentos para identificar e tratar denúncias vinculadas a violações dos direitos humanos, uma vez que eles têm que estar alinhados a nossos valores.

Doações a partidos políticos são proibidas pelo CTC, e, conseqüentemente, nenhuma doação a partidos políticos foi feita neste ano-safra. Além disso, possuímos um procedimento rigoroso para transações comerciais com governos, funcionários públicos e pessoas ligadas a partidos políticos. Todas as negociações são estritamente comerciais e passam por procedimentos internos. | GRI 415-1 |

NOSSOS PRINCÍPIOS DE CONDUTA:

- » Obedecemos à lei
- » Conduzimos nossos negócios com integridade
- » Mantemos registros precisos e honestos
- » Honramos nossas obrigações comerciais
- » Tratamos as pessoas com dignidade e respeito
- » Protegemos informações, ativos e interesses da Empresa
- » Estamos comprometidos com uma cidadania global responsável

RELAÇÕES COM A SOCIEDADE:

- » Respeitamos os direitos da comunidade
- » Não toleramos quaisquer formas de corrupção
- » Prezamos pela privacidade de informações e de comunicação



NOSSAS PRÁTICAS TRABALHISTAS:

- » Rejeitamos trabalho forçado ou obrigatório e trabalho infantil
- » Respeitamos a diversidade e a não discriminação
- » Asseguramos liberdade de associação e negociação coletiva
- » Focamos em saúde e segurança
- » Fomentamos condições de trabalho justas e favoráveis

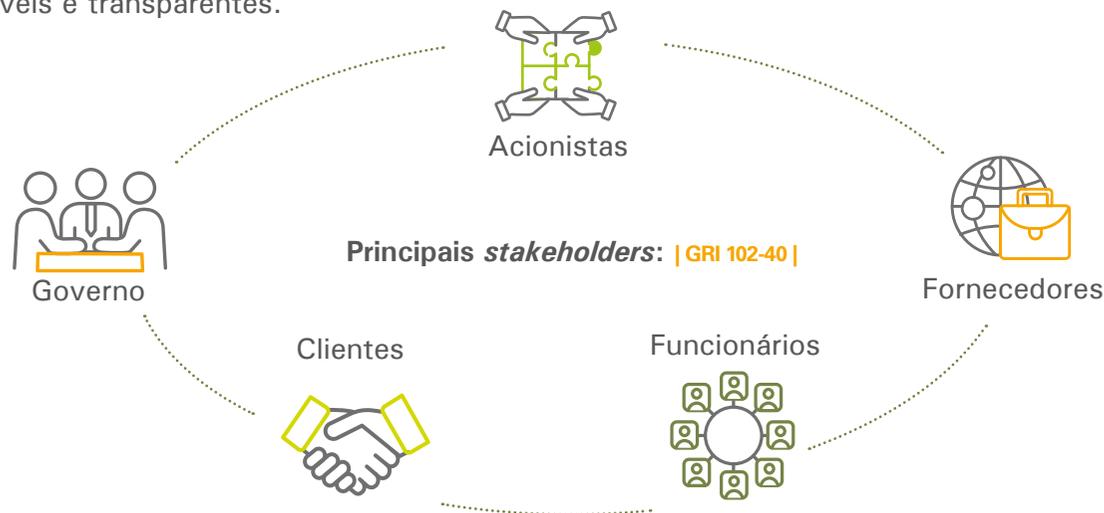


4

Relacionamento com *stakeholders*

| GRI 103-2, 103-3 |

A fim de mantermos a integração e o diálogo com os *stakeholders*, buscamos engajá-los em nosso cotidiano a fim de promover um crescimento pautado em iniciativas sustentáveis e transparentes.



Possuímos como clientes e acionistas organizações que representam 60% da moagem da cana do país, tais como São Martinho, Raízen, Bunge, Coruripe, Biosev, dentre outras 800 usinas e produtores rurais de cana-de-açúcar, que utilizam técnicas limpas de colheita.

| GRI 102-6 |

Prezamos por relacionamentos de longo prazo com nossos fornecedores, amparados pela qualidade dos produtos e serviços, o que nos possibilita desenvolver projetos, programas, análises e experimentos. A nossa cadeia de produção está atrelada à Pesquisa e Desenvolvimento e somente adquirimos produtos certificados, que podem ser controlados e que tenham aprovação por parte das agências regulatórias. Neste ano-safra, apenas no que se refere ao desenvolvimento de projetos, por exemplo, foram despendidos aproximadamente R\$ 50 milhões com fornecedores, os quais encontram-se mais concentrados no Brasil. Porém, a maior parte dos produtos e serviços que atendem a nossa subsidiária nos EUA são norte-americanos. | GRI 102-9 |

Também buscamos um maior engajamento com a comunidade, as instituições acadêmicas e as organizações do terceiro setor. Para tanto, planejamos aumentar nossa participação em encontros setoriais, congressos e eventos com parceiros.

Temos também parcerias com vários institutos governamentais voltados à pesquisa tecnológica, com os quais compartilhamos o conhecimento e a tecnologia gerados. Com essas parcerias, temos observado o desenvolvimento de nossas tecnologias e de nossos produtos, assim como o aperfeiçoamento de habilidades locais por meio de transferência e compartilhamento de conhecimento. Também investimos em treinamentos aos funcionários com o intuito de aprimorar os produtos lançados e mantê-los em um patamar de excelência perante o mercado tecnológico. Essa iniciativa proporciona o aumento da visibilidade que eles têm no meio científico, bem como sua contribuição intelectual em congressos e em discussões sobre o tema. | GRI 203-2 |

Em caso de conflitos de interesses com *stakeholders*, o Comitê de Transações de Partes Relacionadas é acionado para a resolução do conflito. Além disso, fornecedores e clientes são acompanhados por meio de políticas operacionais e procedimentos usando avaliações em questões socioambientais, tendo determinado o nível de governança esperado. Dependendo do valor e da complexidade das contratações, os comitês de assessoramento do Conselho de Administração são envolvidos. | GRI 102-21, 102-42 |

O método mais utilizado para medir o engajamento dos *stakeholders* são pesquisas realizadas com os grupos de interesse. O impacto de nossas operações também é analisado e, para tanto, são levados em consideração:

- » Grau de poder x influência
- » Grau de influência x impacto
- » Grau de interesse x poder x susceptibilidade
- » Grau de poder x interesse | GRI 102-43 |



Prezamos por relacionamentos de longo prazo com nossos fornecedores, amparados pela qualidade dos produtos e serviços, o que nos possibilita desenvolver projetos, programas, análises e experimentos.

Ademais, procuramos manter nossas responsabilidades junto aos *stakeholders* de forma transparente, com ações que atendam suas demandas. | [GRI 102-44](#)

 NOSSAS RESPONSABILIDADES	<ul style="list-style-type: none"> » Desenvolvimento de produtos e serviços competitivos » Fornecimento de resposta e suporte oportunos » Provisão de informações apropriadas » Gerenciamento eficaz das informações de clientes 	<ul style="list-style-type: none"> » Fornecimento de informações apropriadas e oportunas » Maximização do valor corporativo 	<ul style="list-style-type: none"> » Respeito aos direitos humanos » Promoção da diversidade e inclusão » Desenvolvimento de recursos humanos » Promoção da saúde e segurança ocupacional e gestão da saúde e produtividade » Facilitação do canal de comunicação entre gerência e quadro operacional 	<ul style="list-style-type: none"> » Participação em estudos do setor » Parcerias com instituições de ensino e centros de pesquisa 	<ul style="list-style-type: none"> » Estreita colaboração com fornecedores
 CANAIS DE COMUNICAÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> » Eventos de marketing » Sistema de benchmarking para usinas e produtores » Assistência técnica » Gestão de vendas e de portfolio 	<ul style="list-style-type: none"> » Informações financeiras disponibilizadas trimestralmente » Publicação do Relatório de Governança » Formulário de referência » Informações ao mercado » Página de Relações com Investidores na internet » Reuniões com acionistas e investidores 	<ul style="list-style-type: none"> » Pesquisas de satisfação com colaboradores » Treinamentos » Avaliação de performance e plano de carreira 	<ul style="list-style-type: none"> » Comunicação, coordenação e suporte de parcerias indústria-governo-academia » Diálogo e colaborações com organizações econômicas e da indústria 	<ul style="list-style-type: none"> » Termos e Condições e Política e Procedimento de Suprimentos



5

Desempenho econômico | GRI 103-2, 103-3, 201-1 |

O Brasil é o país com a maior produção de cana-de-açúcar do mundo, sendo também o país com maior potencial de crescimento da cultura graças as condições favoráveis de clima e solo e às poucas variedades competitivas adaptadas às diferentes regiões, o que reforça a necessidade de inserir novas variedades no mercado. Como uma Companhia de biotecnologia com foco exclusivo no setor sucroenergético, geramos significativos ganhos ao setor por meio de inovações tecnológicas em toda a cadeia produtiva.

No CTC, estamos focados no desenvolvimento de tecnologias disruptivas para a cana-de-açúcar com base no melhoramento genético e na biotecnologia. Ao buscar o aumento da produtividade, a redução de custos e o desenvolvimento de soluções agrícolas para o setor, contribuimos para a geração de impacto que excede os limites da nossa Empresa. Para tanto, fazemos o mapeamento de nossa contribuição local por meio de acompanhamento do desempenho de nossas variedades nos clientes e de contribuições a publicações de pesquisadores e parceiros.



“ O Brasil é o país com a maior produção de cana-de-açúcar do mundo, sendo também o país com maior potencial de crescimento da cultura graças ao grande potencial de suas fronteiras agrícolas. ”

Nossa receita advém da cobrança de *royalty* de nossos clientes. Essa cobrança é feita pela autodeclaração da área e da variedade plantada, contudo temos projetos para que, no futuro, possamos fazer o reconhecimento das variedades plantadas por meio de outras tecnologias. Atualmente, de acordo com a Lei de Proteção de Cultivares - Lei nº 9.456 de 25 de abril de 1997, a cobrança de *royalties* é permitida por até 15 anos após o registro da variedade no Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento por meio do Serviço Nacional de Proteção de Cultivares (SNPC). Para as variedades geneticamente modificadas, seguimos a Legislação de Propriedade Intelectual (Lei de Propriedade Industrial - Lei nº 9.279 de 14 de maio de 1996), a qual estabelece que o prazo de utilização da patente e, portanto, a cobrança de *royalties* pelo licenciamento da tecnologia, tem um prazo de 20 anos até cair em domínio público.

Finalizamos a safra com 1,712 milhão de hectares faturáveis, tendo as variedades *premium*, com desempenho superior e que proporcionam maior produtividade, passando de 47% para 53% da área plantada. A receita gerada, aliada à estabilização das despesas, elevou nosso EBITDA em 46,6% com relação ao exercício anterior, alcançando R\$ 106,9 milhões.

Em 2019/2020, geramos um valor econômico direto que superou os **R\$ 240 milhões**, e um valor distribuído de aproximadamente **R\$ 200 milhões**, melhor apresentados a seguir. Vale ressaltar que uma de nossas marcas é a solidez financeira, com geração de caixa altamente previsível, uma característica da receita, e possibilidade de aumento da utilização da capacidade de alavancagem.





VALOR ECONÔMICO DIRETO GERADO (EVG)

• R\$ (MIL)



Receita
244.801

VALOR ECONÔMICO DISTRIBUÍDO (EVD)

• R\$ (MIL)



Custos operacionais

67.579



Pagamentos ao Governo

33.735



Outros

8.591



Salários e benefícios
de empregados

69.813



Pagamento a
provedores de capital

19.391

Fonte: Demonstração do Valor Adicionado (DVA), 31 de março de 2020.

Neste ano-safra não foram realizados investimentos em infraestrutura e serviços para a comunidade, uma questão que está sendo planejada pela Companhia. Não obstante, estamos envolvidos em projetos com foco em nossos funcionários e nas áreas em que operamos. Estamos ativamente comprometidos com o bem comum nas nossas áreas de atuação, agindo com responsabilidade corporativa em todas as atividades. Estamos empenhados em impulsionar a economia dos locais onde operamos e destacar a região de Piracicaba (SP) como maior polo do Brasil em cana-de-açúcar, proporcionando o crescimento da cidade e a geração de emprego. | GRI 203-1 |

É importante mencionar que, com base em salários e despesas internas em P&D, obtivemos um aproveitamento da Lei do Bem de aproximadamente R\$ 11 milhões pela realização de pesquisa e desenvolvimento de inovação tecnológica. O governo federal, por meio do Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações (MCTIC), utiliza esse instrumento legal para incentivar investimentos em inovação por parte do setor privado. Além disso, busca aproximar as empresas de universidades e institutos de pesquisa, potencializando os resultados em P&D. Anualmente submetemos um formulário de avaliação para o MCTIC a fim de obtermos o benefício. | GRI 201-4 |

“Com base em salários e despesas internas em P&D, obtivemos um aproveitamento da Lei do Bem de aproximadamente R\$ 11 milhões pela realização de pesquisa e desenvolvimento de inovação tecnológica.”





Desenvolvimento comercial e fornecimento local

No CTC, mantemos uma rede de fornecedores mapeada e identificada a fim de suprir as necessidades dos projetos e programas para serviços e produtos. Tais fornecedores passam por triagem e validação interna para que possam fornecer seus produtos ou serviços.

Realizamos avaliações de risco de fornecedores novos e existentes sobre questões ambientais, sociais e de governança (ESG, na sigla em Inglês). Estabelecemos procedimentos internos de avaliação de fornecedores e, neste ano-safra, submetemos 100% dos novos fornecedores a avaliações baseadas em critérios de qualidade, ambientais, de segurança e saúde ocupacional, e também relacionados aos direitos humanos. O processo de avaliação dos fornecedores de insumos inclui testes de qualidade do material e avaliação de práticas adotadas na produção, identificadas por meio de questionários aplicados. Além da necessidade de cumprir todo o processo de homologação na primeira contratação, fornecedores considerados críticos passam por monitoramentos periódicos, nos quais são avaliadas certificações, condições ambientais, controles e monitoramentos ambientais, de segurança e saúde ocupacional e de qualidade. A avaliação é feita com base em documentos que demonstram o compromisso dos fornecedores com tais questões, como Certificado de Movimentação de Resíduos (CADRI), cadastro junto ao IBAMA, licença de operação ambiental, Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA).

Possuímos junto a nossos fornecedores um relacionamento de longo prazo que prima pela ética nos negócios e qualidade dos produtos e serviços. Os produtos que adquirimos podem ser controlados por agências regulatórias e, como relatado, só são adquiridos mediante devidas certificações e aprovação por parte das agências regulatórias. Também exigimos que nossos fornecedores estejam em dia com a legislação, contribuindo para a manutenção de um sistema comercial pautado pela conformidade legal e valores éticos.

As compras e contratações são realizadas de forma centralizada pela área de compras, que toma as decisões em consenso com as áreas requisitantes (quando aplicável) com base em critérios éticos, qualitativos e financeiros. Para processos de compras que envolvem informações confidenciais, as áreas solicitantes devem informar o Departamento de Suprimentos.

O processo de avaliação dos fornecedores de insumos inclui testes de qualidade do material e avaliação de práticas adotadas na produção, identificadas por meio de questionários aplicados.

Nesses casos, os fornecedores devem assinar a Carta de Sigilo e Confidencialidade antes do envio de especificações, plantas e demais documentos necessários para o orçamento.

Já as compras suportadas por contrato jurídico e/ou acordo comercial são aquelas realizadas para materiais ou serviços que tenham sido negociados com o objetivo de estabelecer os termos e as condições da contratação, além de fixar direitos e obrigações entre as partes e reduzir o custo de aquisição. Tais compras ou contratações devem ser realizadas, preferencialmente, com fornecedores já homologados, os quais devem seguir o procedimento de Cadastro e Homologação de Fornecedores.

Cada localidade em que o CTC opera, seja no Brasil ou nos EUA, possui leis e regulamentos trabalhistas diferentes, incluindo salário mínimo, negociação coletiva, liberdade de associação e padrões de condições de trabalho. Levando isso em consideração, procuramos entender leis, regulamentos e características únicas de cada região e atuar da forma mais adequada em cada localidade.

Nossos fornecedores devem respeitar a liberdade de associação e a negociação coletiva de acordo com as leis e os

regulamentos de onde estão localizados, bem como remunerar seus funcionários, pelo menos, com o salário mínimo nacional, regional ou local sem discriminação em relação à origem, condição social, religião, idioma, nacionalidade, etnia, gênero, cultura ou qualquer outra natureza.

Fornecedores também são obrigados a disponibilizar “condições dignas” de trabalho a todos os seus funcionários atendendo às legislações vigentes. Acreditamos que o respeito aos outros significa abster-se de abuso, assédio e violação de privacidade. Trabalhamos para manter relacionamentos não discriminatórios, justos e respeitosos com os nossos fornecedores e esperamos que eles tratem seus funcionários e parceiros de negócios da mesma maneira. | GRI 407-1 |

No que se refere a **fornecedores locais**, nós os definimos como aqueles localizados em regiões onde temos operações: nossa sede administrativa e principal centro de pesquisa está localizada em Piracicaba (SP), mas também temos unidades operacionais relevantes em Camamu (BA) e Saint Louis (EUA). São localidades efetivamente ligadas a P&D, com laboratórios para desenvolvimento de produtos e acompanhamento de *pipeline*. | GRI 204-1 |

Porcentagem de produtos e serviços comprados localmente

Valor gasto com fornecedores locais
R\$ 76.872.625

Valor total gasto com fornecedores de outras cidades/países
R\$ 3.003.883

Total
R\$ 79.876.508

Porcentagem de gastos com fornecedores locais

96,24%



6

Inovação, qualidade e sustentabilidade de produtos e novas tecnologias

| GRI 103-2, 103-3, 417-1, 417-2 |

No CTC, novas variedades serão desenvolvidas e comercializadas utilizando a biotecnologia vegetal, replicando aos produtores de cana o mesmo valor que a biotecnologia tem proporcionado principalmente a produtores de outras culturas. Com as variedades disponíveis em nosso portfólio, proporcionamos produtividade 25% maior do que a média do setor (podendo chegar a 29% de aumento em algumas regiões), de 9,9 toneladas de açúcar/hectares (TAH) para 12,4 TAH (dados da Companhia).

O processo de pesquisa e desenvolvimento de nossos produtos não é terceirizado. Todos

os produtos são desenvolvidos em nossos laboratórios e testados em nossas áreas de polo. Após o licenciamento das variedades desenvolvidas junto aos órgãos competentes, as mudas são cultivadas em estufas e encaminhadas aos polos para propagação e posterior envio a clientes. Podemos decidir pela produção interna de mudas ou pela terceirização da produção para atender toda a demanda, e para isso possuímos fornecedores devidamente licenciados. Estes possuem todos os registros que garantam a qualidade de nossas mudas e o monitoramento necessário quando tratamos de variedades geneticamente modificadas.



“No CTC, novas variedades serão desenvolvidas e comercializadas utilizando a biotecnologia vegetal”

Nossas variedades também auxiliam o meio ambiente: evitam o desmatamento, uma vez que promovem maior rentabilidade por unidade de área plantada e reduzem aplicação de agroquímicos, pois são desenvolvidas para, naturalmente, combater pragas, como nossas variedades Bt (CTC 20Bt e 9001 Bt) e produtos resistentes à broca (*Diatraea saccharalis*). Devemos ainda disponibilizar para o mercado outras variedades transgênicas resistentes à broca, principal praga que ataca a cultura no Brasil e causa prejuízos estimados em R\$ 5 bilhões anuais ao setor sucroenergético.

Adicionalmente, trabalhamos no desenvolvimento de variedades resistentes ao bicudo da cana-de-açúcar (*Sphenophorus levis*), além de variedades tolerantes a herbicidas. Esses produtos estão em diferentes estágios de pesquisa e passarão pelos processos de aprovação, de acordo com a legislação vigente, tão logo cheguem nessa fase.

Desmitificar crenças sobre impactos negativos da tecnologia de transposição genética no meio ambiente e fornecer produtos cada vez mais inovadores, que diminuam o uso de pesticidas e herbicidas no ambiente, é uma de nossas preocupações constantes. Temos uma ampla atuação na aceitação pública da cana-de-açúcar geneticamente modificada, divulgando informações que comprovam que o açúcar extraído, por exemplo, possui as mesmas características do açúcar proveniente da cana convencional. Essa atuação tem ocorrido em parceria com a União da Indústria de Cana-de-Açúcar (UNICA) e por meio da ampliação de pesquisas e de relatos sobre os assuntos.

Mais do que com transposição gênica, no CTC trabalhamos com **seleção e edição genômica**. Nesse proces-

so não são feitas inclusões de genes de outras espécies (transgenia); primeiramente, consiste no uso de marcadores moleculares para prever características de produtividade, como toneladas de colmo/hectare (TCH) e porcentagem em massa de sacarose (Pol). Com ele, tem-se maior acurácia e aumento de duas a três vezes na eficiência de seleção, o que proporciona maior probabilidade de variedades campeãs. Além disso, produtos editados têm regulamentação mais simplificada, economizando tempo e recursos no desenvolvimento.

Temos também um grande projeto em curso, o **Projeto Sementes**. Ainda em fase de desenvolvimento, a principal inovação em sistemas de plantio do CTC combina genética, controle de doenças, vigor e simplicidade de cultivo para ampliar o número de toneladas de cana produzida por hectare. As sementes sintéticas serão frutos de variedades selecionadas pelo programa de melhoramento genético, com o uso de biotecnologia ou não, porque planejamos disponibilizar ao mercado variedades inéditas, além das já conhecidas.

“As sementes sintéticas serão frutos de variedades selecionadas pelo programa de melhoramento genético, com o uso de biotecnologia ou não, porque planejamos disponibilizar ao mercado variedades inéditas, além das já conhecidas.”



Em função do rigoroso controle e da qualidade do processo de produção que estamos desenvolvendo, as sementes sintéticas apresentarão **garantia genética** (sem mistura varietal), **fitossanidade** (ausência de doenças), **maior vigor e simplicidade de plantio**. Isso refletirá em um menor número de falhas e maior produtividade no campo, bem como um aumento do número de toneladas de cana produzida por hectare e mais qualidade, resultando em um melhor desempenho industrial e, conseqüentemente, em mais produtos por tonelada. Adicionalmente, a simplicidade do processo permitirá um maior rendimento operacional, com menos máquinas e mão de obra.

Vale mencionar que estamos em busca de melhorias nos processos internos e usamos como referência normas internacionais, como a *International Organization for Standardization* (ISO) 9000 e 14000 e 17.025, isso é, um conjunto de diretrizes sobre gestão de qualidade e gestão ambiental dentro das empresas, bem como a *Excellence Through Stewardship* (ETS), que assegura a gestão responsável dos produtos da biotecnologia.

Compromisso com o meio ambiente | GRI 303-1, 304-1, 304-2 |

No CTC, buscamos operar de maneira responsável, visando princípios de sustentabilidade a fim de prevenir impactos negativos ao meio ambiente. A Diretoria executiva preza por uma estratégia de Negócios Sustentáveis e as áreas do negócio ficam com a responsabilidade da implementação e acompanhamento das iniciativas. Como exemplo, trabalhamos com uma grande área destinada a estufas (área de P&D), onde utilizamos água de reuso (chuva) tratada para irrigação. Outro exemplo se dá pelo uso de materiais destinados a pesquisa que precisam ter um descarte rastreado e que devem ser feitos por uma empresa certificada e que fornece relatórios semanais com índices como volume, toxicidade, etc. As áreas do negócio são responsáveis pela avaliação e pelo gerenciamento dos riscos de sustentabilidade em suas operações. A área de Operações abriga a função da área de Negócios Sustentáveis, cuja missão é gerenciar a estratégia geral de sustentabilidade e dar suporte às demais áreas. | GRI 102-12 |



“No CTC, buscamos operar de maneira responsável, visando princípios de sustentabilidade a fim de prevenir impactos negativos ao meio ambiente.”

Estamos em constante observação de nossos impactos sobre a água e a biodiversidade. Não realizamos atividades em locais definidos como área de proteção da natureza ou de alto valor à biodiversidade. Todas as nossas unidades são classificadas como de baixo impacto ambiental, contando com dispensa de licenças ambientais dos órgãos competentes e regularizadas junto ao IBAMA.

No que se refere à água, mantemos um rigoroso controle das condições regulatórias das outorgas emitidas pelas devidas agências de gerenciamento da captação de água nas regiões onde estamos, as quais são: Departamento de Água e Esgoto, Instituto do Meio Ambiente e Recursos Hídricos (INEMA), Agência Nacional de Águas (ANA), Instituto das Águas do Paraná (IAP) e Secretarias de Estado de Meio Ambiente (SEMAD). Nossas captações de água são:

ÁGUA PARA IRRIGAÇÃO

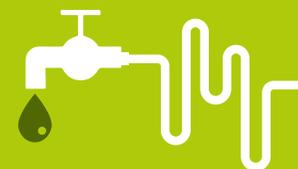
- ◆ Bacia Hidrográfica do Recôncavo Sul (Camamu, BA)
- ◆ Rio Moji-Guaçu (Barrinha, SP)
- ◆ Manancial Ribeirão Andirá (Mandaguaçu, PR)
- ◆ Corpo Hídrico Ribeirão Jacaré Catinga (Valparaíso, SP)
- ◆ Rio Preto (Quirinópolis, GO)
- ◆ Córrego do Recanto (Piracicaba, SP)



ÁGUA PARA CONSUMO HUMANO

E SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS

- ◆ Aquífero Formação Serra Geral (Barrinha, SP)
- ◆ Bacia Ivaí Aquífero Serra Geral (Mandaguaçu, PR)
- ◆ Aquífero Formação Adamantina (Valparaíso, SP)
- ◆ Poço Profundo – aquífero não identificado (Quirinópolis/GO)
- ◆ Córrego do Recanto (Piracicaba, SP)



Antes de qualquer captação, os projetos de viabilidade são enviados ao órgão regulador competente para análise e emissão da outorga. Esses projetos incluem análises prévias da fonte hídrica, vazão local, estudo histórico de volume a ser disponibilizado, estudo de necessidade de demanda, local de uso, cultura de irrigação, equipamentos de medição e monitoramento e período de disponibilidade hídrica.

Apesar de não termos estipulado até o momento metas de redução do consumo de água, trabalhamos constantemente com a premissa da redução do consumo de recursos hídricos, respeitando as exigências condicionadas nas outorgas como volumes, qualidade da água e licenciamentos. Para tanto, substituímos e atualizamos os equipamentos destinados para irrigação nos polos, com destaque ao polo de Barrinha (SP), que, com a implementação do gotejamento, reduziu o consumo a um patamar dez vezes menor, se comparado aos demais polos na atividade de irrigação por gotejamento x canhão de bico.

“Antes de qualquer captação, os projetos de viabilidade são enviados ao órgão regulador competente para análise e emissão da outorga.”





7

Gestão e Atração de Talentos

| GRI 103-2, 103-3, 401-1 |

Além de termos o maior banco de germoplasmas de cana-de-açúcar do mundo, possuímos um quadro profissional técnico altamente qualificado, tornando nosso capital intelectual, conseqüentemente, um de nossos maiores orgulhos: mais de 30% do nosso quadro é formado por profissionais com mestrado e doutorado. | GRI 201-1 |

Os recursos humanos que possuímos são nossa prioridade e, por isso, aplicamos pesquisas internas e de mercado para manter nosso quadro com baixa rotatividade e atrair os melhores profissionais do mercado.

Nosso desafio é mudar a visão interna que nossos funcionários possam ter sobre o trabalho, conciliando o desempenho da Companhia com a sua satisfação pessoal. Também alteramos o método de avaliação de desempenho pessoal e aprimoramos nosso programa de participação de resultados (PPR). Nosso PPR define um potencial de ganho baseado em múltiplos de salário nominal, atribuídos em função de indicadores de resultados globais do CTC, nível de cargo e avaliação de desempenho individual, tendo como objetivo recompensar os colaboradores pelos resultados alcançados em curto prazo.



“Um de nossos maiores orgulhos: mais de 30% do nosso quadro é formado por profissionais com mestrado e doutorado.”



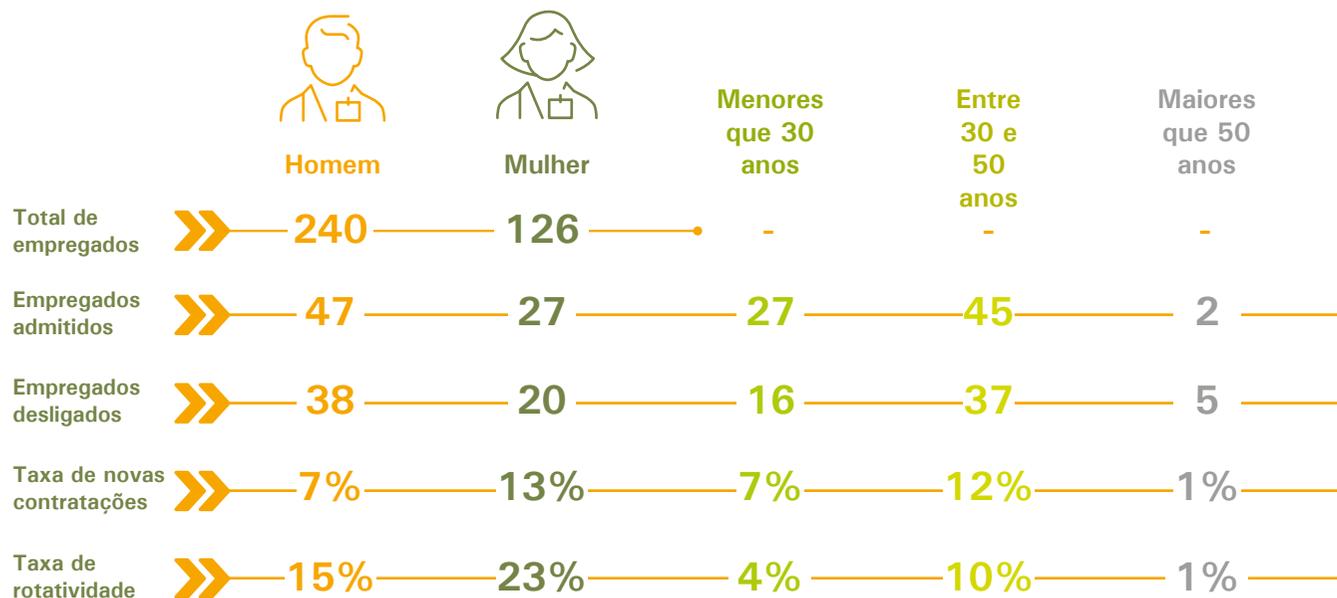
Adicionalmente, nossa política prevê níveis diferenciados de remuneração em função do desempenho individual de cada um dos diretores estatutários, diretores não estatutários e funcionários, considerando respectivos cargos, funções, responsabilidades e resultado das áreas de atuação. Também implantamos projetos de revisão de remuneração e administração salarial, planejamento sucessório e *people planning*.

Possuímos uma Política de Recrutamento e Seleção e metas de *lead-time* de recrutamento. Também buscamos manter uma meta de rotatividade por desligamento voluntário (em implementação para a safra 2020/2021). Contamos com vários canais para atração de talentos tais como LinkedIn, agências de emprego e *headhunters*; promovemos entrevistas de desligamento oferecidas a todos os funcionários demitidos, voluntária ou involuntariamente; e garantimos o acesso ao nosso Canal de Ética e Ouvidoria.

Destacamos ainda projetos para profissionais em início de carreira, como Jovem Aprendiz e estagiários. Aqui, vale mencionar um caso de sucesso com o Projeto Jovem Aprendiz, que proporciona inclusão no mercado de trabalho para jovens que estão cursando o Ensino Fundamental ou Médio e frequentam as aulas com regularidade e comprometimento. É um programa que proporciona formação técnico-profissional aliada a instruções teóricas, capazes de complementar o ensino regular. Outro programa relevante é o Bagagem, no qual os estagiários do CTC recebem treinamentos direcionados para desenvolverem habilidades em informática e outros assuntos que contribuam para sua formação profissional.



Novas contratações e rotatividade de empregados GRI 401-1



Os benefícios são estendidos a funcionários temporários e familiares, e gerenciados por meio de políticas, pesquisas de mercado e de clima organizacional | GRI 102-41, 401-2, 407-1 |

Dentre os diversos benefícios oferecidos a nossos funcionários, destacam-se:

-  Assistência médica
-  Assistência odontológica
-  Seguro de vida
-  Previdência privada
-  Licença-maternidade/ licença-paternidade
-  Auxílio a dependentes portadores de deficiência
-  Auxílio-creche
-  Auxílio-funeral
-  Auxílio-medicamento
-  Auxílio-doença complemento
-  Auxílio-doença antecipação
-  Transporte fretado
-  Restaurante/refeição
-  Serviço de socorro médico
-  Programas de subsídio à educação

Capacitação profissional | GRI 404-1, 404-2, 404-3 |

Procuramos engajar nossos funcionários em treinamentos a fim de promover sua capacitação pessoal e profissional. Com o objetivo de apoiar a formação técnica de nossos funcionários, possuímos um Plano Anual de Treinamento, organizado para atender aos diferentes públicos-alvo presentes na Companhia. O desenvolvimento de talentos é uma prioridade da liderança que deseja que os profissionais do CTC explorem todo seu potencial e contribuam mais ainda com os negócios da Empresa.

A gestão de treinamentos, apoio educacional e desenvolvimento de capital humano atende a um regimento interno e é planejada de acordo com uma estratégia de formação dos funcionários. As questões trabalhadas com os colaboradores incluem treinamentos de adequação a normas regulamentadoras pertinentes a suas atividades, técnicas de vendas, educação econômica e outros cursos de natureza técnica operacional e de desenvolvimento comportamental. Ainda, oferecemos alguns subsídios, como auxílio a cursos de idiomas e programas de incentivo à realização de cursos de graduação e pós-graduação.

Agimos de forma proativa e reativa no que se refere ao apoio a treinamentos. A idealização e implementação deles podem tanto partir da Diretoria de Recursos Humanos (DRH), como também do colaborador que expressa diretamente à sua liderança a necessidade de algum treinamento específico. Isso pode ser feito por meio do Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), no

qual o gestor e seu funcionário vão discutir e avaliar a viabilidade do treinamento. Após essa etapa, o PDI é enviado à DRH para apoio decisório e implementação conjunta por meio de um fluxo de aprovações. Esse fluxo é importante tanto para o auxílio na tomada de decisão conjunta entre funcionário-liderança-RH, quanto para controle financeiro das áreas e monitoramento do desenvolvimento profissional de nossos funcionários.



Primeiramente, a gestão da solicitação é iniciada quando um formulário de solicitação de treinamento pelo funcionário é preenchido e assinado pela liderança. Após a aprovação, a solicitação é registrada em uma base de dados pertencente à área de Recursos Humanos, que controla informações como valores, datas, instituição de treinamento etc. Esses dados são compilados periodicamente com o intuito de se construir indicadores importantes para o acompanhamento do processo e de outras métricas, como a quantidade de horas totais voltadas para os treinamentos dos funcionários. No ano-safra 2019/2020, foram investidos R\$ 411 mil em treinamentos para os nossos colaboradores.

O desenvolvimento de carreira também representa um papel fundamental em nossos esforços de gestão de capital humano. Possuímos um programa de avaliação, implantado neste ano, em que as carreiras são avaliadas de acordo com aspirações pessoais, desempenho e oportunidades dentro da Empresa. O ponto central dessa abordagem é a crença de que o talento está em todos, sendo importante atentar-se para o tipo de potencial presente no funcionário e escolher o melhor caminho para desenvolvê-lo. Dessa forma, existe a possibilidade de movimentação horizontal ou vertical, dependendo do conhecimento do funcionário e de seu desempenho no cargo. Buscamos também fortalecer nosso fluxo de talentos para identificar líderes emergentes, i.e., talentos em início de carreira que podem ser expandidos para um desenvolvimento mais acelerado. O programa ainda é novo e não foi estendido a todos os funcionários, pois está em fase experimental e contará com ampliação gradativa nas próximas safras. No futuro, temos a ambição de aumentar as oportunidades de diferentes experiências para os nossos talentos, o que seria

essencial para o fortalecimento de nosso pipeline e o desenvolvimento individual de cada um deles.

Apesar disso, fornecemos regularmente *feedbacks* de desempenho aos funcionários por meio do Processo de Gerenciamento de Potencial e Desempenho, o que garante que, além de um retorno contínuo, seja realizada uma reunião anual para avaliação de desempenho geral. Líderes e subordinados trabalham juntos para a definição de objetivos individuais e, em um processo separado, existe a criação de um plano de desenvolvimento detalhado que reflete as principais tarefas de cada funcionário, bem como as prioridades estratégicas atuais. Os mais bem avaliados são submetidos a um comitê formado por diretores e pela presidência para definição dos próximos passos em sua carreira. Neste ano, os cargos abordados foram os de gerentes executivos das seguintes áreas: Financeira, Comercial, Marketing, Planejamento, Assuntos Regulatórios, Supply Chain, RH e P&D.

“ No ano-safra 2019/2020, foram investidos R\$ 411 mil em treinamentos para os nossos colaboradores.



8

Saúde e Segurança no Trabalho

| GRI 103-2, 103-3, 403-1 |

Temos um compromisso constante com o desenvolvimento de uma cultura de saúde e segurança ocupacionais. Promovemos a segurança e a saúde de nossos funcionários para sustentar sua capacidade de desempenho a longo prazo e, para tanto, um local de trabalho seguro é fundamental. Dessa forma, um de nossos objetivos é intensificar essa cultura e desenvolver indicadores para gerenciamento de lesões ocupacionais, a fim de mapear e evitar a ocorrência de acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho.

Em todas as nossas instalações, realizamos avaliações de risco antes mesmo de uma nova planta ser comissionada para minimizar ou eliminar possíveis problemas de segurança para nossos funcionários. Estamos trabalhando para tornar a gestão da saúde no local de trabalho uma parte maior de nossa cultura e liderança corporativa. Qualquer ocorrência ou reclamação ocorrida nas unidades CTC tem como base um canal direto junto à área de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA) para reporte, assim como uma Comissão In-

terna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (CIPA) que está representada em todos os setores, para que possam posicionar-se e auxiliar na solução ou no fluxo de comunicação. Desenvolveremos no próximo ano um sistema-chave de gerenciamento de indicadores de desempenho para revisar a eficácia de nossas práticas de saúde e segurança ocupacional e identificar oportunidades de melhoria. Nos esforçamos ininterruptamente para ser uma empresa livre de incidentes e lesões.

Com um sistema de gestão implementado, o CTC desenvolveu uma estrutura documental que baliza suas atividades (políticas, manuais, procedimentos, registros, formulários), assim como indicadores de gestão que realizam o acompanhamento contínuo da evolução e das condições de melhoria. O sistema, aplicável a todas as operações e que abrange funcionários próprios e prestadores de serviço, estabelece diretrizes e ferramentas de gestão que atendem aos requisitos em linha com normas internas. Isso inclui reuniões periódicas para comunicação e identificação

de riscos de nossas atividades, assim como elaboração de planos de ação que possibilitem ações preventivas de segurança e saúde no trabalho. Nosso sistema teve como base:

- » Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego
- » Organização Mundial do Trabalho (OIT)
- » Normas Técnicas Brasileiras (NBR)
- » Decreto do Corpo de Bombeiros
- » Normas de Higiene Ocupacional (NHO)
- » American Conference of Governmental Industrial Hygienists (ACGIH)
- » Normativas e decretos que forem cabíveis às atividades executadas pela Empresa

Dados de acidentes de trabalho em nossos sites são coletados mensalmente. Todas as instalações são obrigadas a relatar imediatamente acidentes à equipe de SSMA para investigação. Se necessário, implementamos medidas de segurança adicionais em nossas instalações. Para melhoria contínua do sistema de gestão, a área de SSMA conta com canal aberto a todos os colaboradores e promove a comunicação direta ou via CIPA. Atualmente, o sistema conta com procedimentos de auditoria interna, manuais e formulários que permitem à liderança se autoconhecer e realizar melhorias proativamente. Todas as necessidades de desenvolvimento apontadas no sistema de gestão são avaliadas pelo corpo diretor, que aprova e libera os recursos necessários para sua evolução. Essas condições somente foram possíveis graças a alguns programas e ações.

Dentre esses programas, podemos citar:



Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT) 2019: com foco nos objetivos “Corpo, Mente e Emergências”, demonstrou a todos os envolvidos como alcançar um equilíbrio físico e psicológico, buscando melhorias na qualidade de vida e saúde de todos. O encerramento contou com uma apresentação que capacitou os participantes a reconhecer e agir em condições emergenciais, seja em situações ocorridas na Empresa ou no âmbito pessoal.



Dia da Conscientização e Aculturação em SSMA: teve como objetivo levar conhecimento para que todos os funcionários de base, principalmente aqueles alocados nos polos, tenham uma melhor qualidade de vida. O programa ainda contou com um profissional da saúde que realizou atendimento personalizado aos funcionários, a fim de prestar suporte a eles e suas famílias.



Programa de Vacinação Domiciliar: teve como base a vacinação contra Influenza de forma tetravalente dos funcionários em suas residências, apoiando o processo de isolamento e diagnóstico precoce contra a Covid-19. O programa também proporcionou a vacinação de todos os familiares que estavam em isolamento com o funcionário. Ao todo, mais de 800 vacinas foram aplicadas.



Dia da Saúde: tem como objetivo atender e estender a todas as unidades CTC o conhecimento e capacitação em saúde ocupacional. Com tal iniciativa, conseguimos migrar para a esfera de atendimento pessoal, ajudando nas melhorias e encaminhamentos que foram demandados por nossos funcionários no atendimento pessoal.



Os principais tipos de lesão no trabalho de nossas operações são corte, perfuração, torção, fratura, queimadura, intoxicação, alergia e envenenamento biológico por animais peçonhentos. Neste ano, uma única ocorrência de lesão ocorreu em nossas operações devido a um choque contra uma ferramenta perfurocortante. Toda investigação cabível foi realizada, identificando os aspectos que resultaram na lesão e os planos de ação para regularização foram realizados e implementados de forma integral. As medidas apresentadas foram executadas de forma global, incluindo todas as atividades similares realizadas nos polos do CTC, assim como as relacionadas com nossos prestadores de serviço e temporários. | GRI 403-9 |

No que se refere a questões de saúde, nossos padrões de controle respeitam as Normas Regulamentadoras, com especial atenção à NR-7, que trata do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), assim como os exames de monitoramento e relatórios específicos para os cenários apresentados. Outros documentos são utilizados como base nos trâmites mitigadores, como a Ficha de Informação de Segurança para Produtos Químicos (FISPQ) dos produtos, bula dos produtos com recomendações específicas, laudo de ergonomia, Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) para análise de risco e mitigação, bem como

o Procedimento Operacional Padronizado (POP) 006 - Saúde Ocupacional, que rege todas as diretrizes de controle da saúde dos funcionários

Os riscos à saúde de nossos funcionários são controlados pelo PPRA e PCMSO. Caso haja algum desvio inesperado no relatório anual de saúde, os programas são analisados e, se necessário, realizamos uma reavaliação dos riscos de exposição. Nossos procedimentos estão desenhados para atender a todos os requisitos legais aplicados à saúde do trabalhador e seus controles, o que inclui um sistema de auditoria em todos os postos de trabalho. Neste ano não foi identificada qualquer inconformidade no sistema de apuração. | GRI 403-10 |

No CTC, adotamos 12 iniciativas, denominadas Regras de Ouro, visando a segurança de funcionários próprios e terceiros. São normas que se baseiam em padrões de risco crítico e outras ferramentas de gestão de segurança da Empresa, como uso de cinto de segurança, restrições ao uso de celular e proibição de trabalhar sob efeito de álcool ou drogas. O não cumprimento de qualquer regra pode levar a uma advertência, suspensão ou mesmo desligamento. A identificação do descumprimento de uma regra passa por um processo estruturado, com levantamento de evidências, avaliação e, se necessário, pena-

lização. Para 2020, nosso Plano Diretor de Sustentabilidade prevê iniciativas de saúde e segurança voltados aos processos de transformação da cultura e do comportamento, à melhoria da nossa infraestrutura das atividades de rotina e à gestão da área. Elas foram segmentadas em Metas Crucialmente Importantes (MCI), que se desdobraram em 18 projetos a serem desenvolvidos nos próximos cinco anos.

Também implantamos treinamentos obrigatórios em SSMA, com eficácia avaliada por meio de prova. Para cursos ministrados internamente a nota mínima estipulada é de 80% de assertividade. Após a avaliação, o gestor do funcionário, junto à equipe de SSMA, verifica a efetividade do curso ministrado, mas essa avaliação não é formalizada em relatório. Neste ano-safra foram treinados 84,7% dos 318 colaboradores cadastrados para treinamento on-line no programa de SSMA. O treinamento completo tem 90 minutos de duração e concluímos 3.280 horas de treinamentos em SSMA, capacitações estas que marcam a cada dia a evolução da cultura interna da Empresa, disseminação e eficiência do treinamento ministrado. | GRI 403-5 |

A tabela a seguir apresenta os treinamentos ministrados a cada cargo, sua periodicidade e obrigatoriedade.

Cargo	Periodicidade	Obrigatoriedade
Segurança em Laboratórios e Produtos Químicos	A cada dois anos	Obrigatório
NR 10 - Serviços com Eletricidade	A cada dois anos	Obrigatório
NR 20 - Líquidos Inflamáveis	A cada três anos	Obrigatório
NR 23 - Brigada de Emergência (IT 17)	Anual	Obrigatório
NR 31.8 - Aplicação e Manuseio de Agrotóxicos	A cada cinco anos	Obrigatório
NR 35 - Trabalho em Altura	A cada dois anos	Obrigatório
Treinamentos Echo (Meio ambiente, Saúde, Segurança, Emergências, Segurança Veicular)	A cada dois anos	Obrigatório
Treinamento Segurança Veicular	A cada dois anos	Obrigatório
Programa de Conscientização SSMA – Segurança	Anual	Não obrigatório
Programa de Conscientização SSMA – Saúde	Anual	Não obrigatório
Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)	Anual	Obrigatório
Integração SSMA Colaboradores	Admissão	Obrigatório
Integração SSMA Prestadores	Anual	Obrigatório

Neste ano-safra foram treinados 84,7% dos 318 colaboradores cadastrados para treinamento on-line no programa de SSMA. O treinamento completo tem 90 minutos de duração e concluímos 3.280 horas.

Avaliamos continuamente as implicações científicas e sociais de perigos e riscos potenciais de substâncias usadas em nosso portfólio e processos de desenvolvimento de produtos. Adotamos uma abordagem baseada em riscos, usando alternativas mais seguras sempre que possível e necessário. Possuímos, assim, seis princípios definidores:

Quando substâncias que suscitam preocupação não puderem ser substituídas, implementamos medidas miti-

gadoras com base em níveis aceitáveis cientificamente. Essas medidas são então comunicadas aos nossos *stakeholders* e implementadas em nossas operações. Substâncias podem ser banidas de utilização nos casos em que nossos cientistas aconselhem, sejam vetadas por órgãos reguladores ou cujos riscos estiverem além dos níveis aceitáveis. O "seguro pelo design" é o princípio do desenvolvimento de novos produtos e processos aprimorados e faz parte do nosso propósito de criar uma vida melhor para todos. | GRI 403-7 |

Negócio responsável

assumimos a responsabilidade de controlar e minimizar os riscos de segurança/efeitos adversos à saúde e ao meio ambiente, causados por substâncias nos produtos durante todo o seu ciclo de vida.

Comunicação transparente

compartilhamos de dados de segurança, saúde e meio ambiente por meio da comunicação adequada da cadeia de suprimentos.

Conformidade

buscamos conformidade com todas as legislações e regulamentações aplicáveis e relevantes.

Processo inovador mais seguro

assumimos a responsabilidade de controlar e minimizar os riscos de segurança, bem como efeitos adversos à saúde e ao meio ambiente causados por nossos produtos durante todo o seu ciclo de vida.

Envolvimento das partes interessadas

buscamos envolvimento com clientes, fornecedores e outras partes interessadas para promover novas oportunidades.

Organização

temos políticas de administração de produtos em vigor, integradas aos negócios.



9

Anexos

Informações Curriculares

Conselho de Administração

Fábio Lopes Júnior:

atua como executivo há mais de 25 anos, acumulando mais de 18 anos de experiência pelo Grupo Ouro Fino, como CFO e diretor de Relações com Investidores. Liderou projetos de finanças e estratégia, coordenou o processo de abertura de capital da Companhia, atuando também em projetos de fusões e aquisições, no desenvolvimento de novos negócios e implementação de estratégias financeiras e de governança corporativa. Administrador de empresas pela Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto – Universidade de São Paulo.

Fábio Venturelli:

possui mais de 25 anos de experiência nas áreas de gestão corporativa, gerenciamento de negócios globais e gerenciamento comercial na indústria de produtos químicos e plásticos, em empresas nacionais e internacionais. Sua carreira foi construída na Dow Chemical, no período de 1989 a 2007, onde ocupou cargos no Brasil e nos Estados Unidos, entre eles o de diretor global de negócios e diretor corporativo de desenvolvimento estratégico. Atualmente, é presidente do Grupo São Martinho, um dos maiores produtores de açúcar e etanol do País, e da Nova Fronteira Bioenergia S.A., em joint venture da São Martinho com a Petrobras Biocombustível S.A. Também atua nos Conselhos de Administração da SMA Indústria Química S.A. (São Martinho & Amyris), da Vale do Mogi Empreendimentos Imobiliários S.A., da Nova Fronteira Bioenergia S.A. Graduado em Engenharia de Produção pela Faculdade Politécnica da Universidade de São Paulo, com MBA pela Fundação Instituto de Administração e INSEAD em Fontainebleau, França.

Fernando de Castro Reinach:

bacharel em Ciências Biológicas pelo Instituto de Biociências da Universidade de São Paulo (USP), mestre em Histologia e Embriologia pelo Instituto de Ciências Biomédicas da mesma universidade e doutor em ciências pela Cornell University Medical College, EUA, onde se destacou por receber o prêmio de melhor tese de 1984. Fez ainda pós-doutorado no Ludwig Institute for Cancer Research, Medical Research Council Centre, em Cambridge, Inglaterra. Sua formação acadêmica também se destaca pelas pós-graduações no Department of Cell Biology and Anatomy, na University of New York, Downstate Medical Center, e no Department of Cell Biology and Anatomy, na Cornell University Medical College. Atuou como livre docente no Instituto de Química da USP, como professor titular no Departamento de Histologia e Embriologia (USP) e no Departamento de Bioquímica, também na USP. Complementarmente, atuou no Biotechnology Research Fellow, pela Rockefeller Foundation, EUA, de 1990 a 1997, e no Research Scholar of the Howard Hughes Medical Institute, de 1997 a 2001. Outros destaques em sua carreira incluem a atuação como Membro da Academia Brasileira de Ciências em 1998, como Secretário de Desenvolvimento Científico do Ministério da Ciência e Tecnologia em 1999, Presidente da Comissão Técnica de Biossegurança (CTBio) em 1999 e a premiação como Comendador da Ordem Nacional do Mérito Científico em 2002. Em sua carreira executiva, foi diretor-executivo da Votorantim Novos Negócios, no período de 2001 a 2010 e, desde 2011, é sócio e diretor-executivo do Fundo Pitanga, empresa de venture capital. Também é membro do Conselho de Administração da TIVIT e da AMYRIS.

Juan Blanchard:

atualmente, é diretor-presidente e membro do Comitê de Recursos Humanos da Bioseiv S.A. Ingressou na Louis Dreyfus Company Group em 1997 e trabalhou na plataforma de oleaginosas na Argentina, Genebra e Singapura. Ocupou cargos de diretor global de operações da plataforma de sementes oleíferas e chefe regional de oleaginosas na região do Oriente Médio e África, antes de ser indicado ao cargo de chefe da plataforma de fertilizantes e insumos da Louis Dreyfus Company em 2016. É graduado em Engenharia Agrícola pela Universidad Nacional de Rosário e pós-graduado em Administração de Empresas pela Universidad Austral.

Juliana Baiardi:

presidente da Atvos desde maio de 2019. Foi presidente da OTP entre 2017 e 2019, empresa na qual atuou também como diretora da área de logística de 2011 a 2016. Foi CFO e depois presidente da Odebrecht Ambiental em 2016. Sua trajetória de mais de 13 anos no mercado financeiro inclui 10 anos no J.P. Morgan, nas áreas de Investment Banking Coverage, Latin America M&A and Private Equity. Antes disso, trabalhou no Dresdner Bank no Brasil integrando a equipe de Project Finance, entre 1997 e 1999. Formada em engenharia civil pela Universidade Federal da Bahia (1997) e MBA pela Columbia University em Nova Iorque (2001).

Luis Roberto Pogetti:

construiu reconhecida carreira como executivo na área financeira e, atualmente, também atua como presidente dos Conselhos de Administração da COPERSUCAR S.A., da Eco-Energy Global Biofuels, LLC., da Alvean Sugar Intermediação e Agenciamento Ltda., da Cooperativa de Produtores de Cana-de-Açúcar, Açúcar e Álcool do Estado de São Paulo. Destaca-se por sua atuação como membro do Conselho Deliberativo da União da Agroindústria Canavieira de São Paulo - ÚNICA, tendo sido eleito presidente da ÚNICA, em fevereiro de 2015, do Conselho de Administração da Lógum Logística S.A., da Associação Brasileira de Tecnologia de Luz Síncrotron - ABTLus e do Conselho Consultivo Internacional FDC - Fundação Dom Cabral. Formado em Administração de Empresas pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, com pós-graduação em Finanças e mestrado em Administração de Empresas, ambos pela Fundação Getúlio Vargas.

Mario Luiz Lorencatto:

assumiu a presidência da Usina Coruripe em fevereiro de 2018. Anteriormente, atuava como presidente para a América do Sul da Lonza Group AG e exerceu cargos executivos em empresas do agronegócio não apenas nacionais (El Tejar Ltd Argentina e Zilor), como no exterior (Philip Morris/Kraft Foods e Caterpillar). É graduado em Economia pela atual Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária (FEA) da Universidade de São Paulo (USP) e concluiu MBA na Vanderbilt University - School of Management, nos EUA.

Martus Antônio Rodrigues Tavares:

tem sólida experiência em gestão, atuando na iniciativa privada e pública. Foi Ministro do Planejamento, Orçamento e Gestão no período de 1999 a 2002 e ocupou outros cargos nos Ministérios da Fazenda e do Planejamento. Foi CEO na BR Vias S.A. e há 5 anos é vice-presidente de Assuntos Corporativos da Bunge Brasil. Destaca-se, ainda, por sua atuação como vice-presidente da Fundação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP) e como membro do Conselho de Administração de várias outras empresas, como BNDES, SABESP, CESP e SADIA. É autor de vários artigos publicados em jornais de circulação nacional e coautor de dois livros na área de economia. Formado em Economia pela Universidade Federal do Ceará, em 1979, é mestre em Economia pela Universidade de São Paulo.

Otávio Lage de Siqueira Filho:

participou de todo o processo de fundação da Jalles Machado, sendo diretor-presidente da empresa desde a sua criação. Ausentou-se do cargo de 2000 a 2008 para atuar como prefeito de Goianésia, GO. Seu modelo de gestão pública foi considerado referência e fez com que a cidade ocupasse lugar de destaque entre os municípios brasileiros que mais se desenvolveram no período. Também é referência pela Política de Gestão Integrada que implantou na Jalles Machado, levando a empresa a se tornar referência no setor sucroenergético e a alcançar reconhecimento internacional. Com forte atuação nas entidades representativas do setor industrial, também é presidente do conselho deliberativo do Sindicato da Indústria de Fabricação de Etanol do Estado de Goiás (Sifaeg), diretor da Federação das Indústrias do Estado de Goiás (Fieg) e conselheiro da Fundação Abrinq. Formado em Engenharia Civil pela Universidade Federal de Minas Gerais e em Administração de Empresas pelo Centro de Ensino Unificado de Brasília.

Paulo Meneguetti:

possui mais de 30 anos de atuação na Usina Santa Terezinha, tendo ocupado o cargo de diretor de suprimentos de 1983 a 1994, de diretor administrativo e financeiro de 1994 a 2009 e, desde então, ocupa o cargo de diretor financeiro e de suprimentos. Adicionalmente, atua, desde agosto de 1994, como membro do conselho administrativo da Usina de Açúcar Santa Terezinha Ltda. Ocupa ainda os cargos de diretor da Santa Terezinha Participações S.A., diretor-presidente da PASA - Paraná Operações Portuárias S.A., diretor-presidente da Álcool do Paraná Terminais Portuários S.A., diretor-presidente da CPL-LOG, diretor-presidente da JL Participações e Comércio Agropastoril S.A., vice-presidente da Federação das Indústrias do Estado do Paraná e coordenador da FIEP, na região noroeste do estado. É graduado em Engenharia Civil pela Universidade Estadual de Maringá.

Pedro Isamu Mizutani:

presidente, com mais de 25 anos de experiência nas áreas administrativa, financeira e de processos produtivos do setor sucroenergético. Iniciou sua carreira na Cosan, um dos maiores grupos privados do Brasil, em 1983, como supervisor de planejamento. Em 2009, assumiu a posição de presidente de Açúcar, Álcool e Energia da Cosan e vice-presidente do Conselho de Administração da Cosan.



Pedro Wongtschowski:

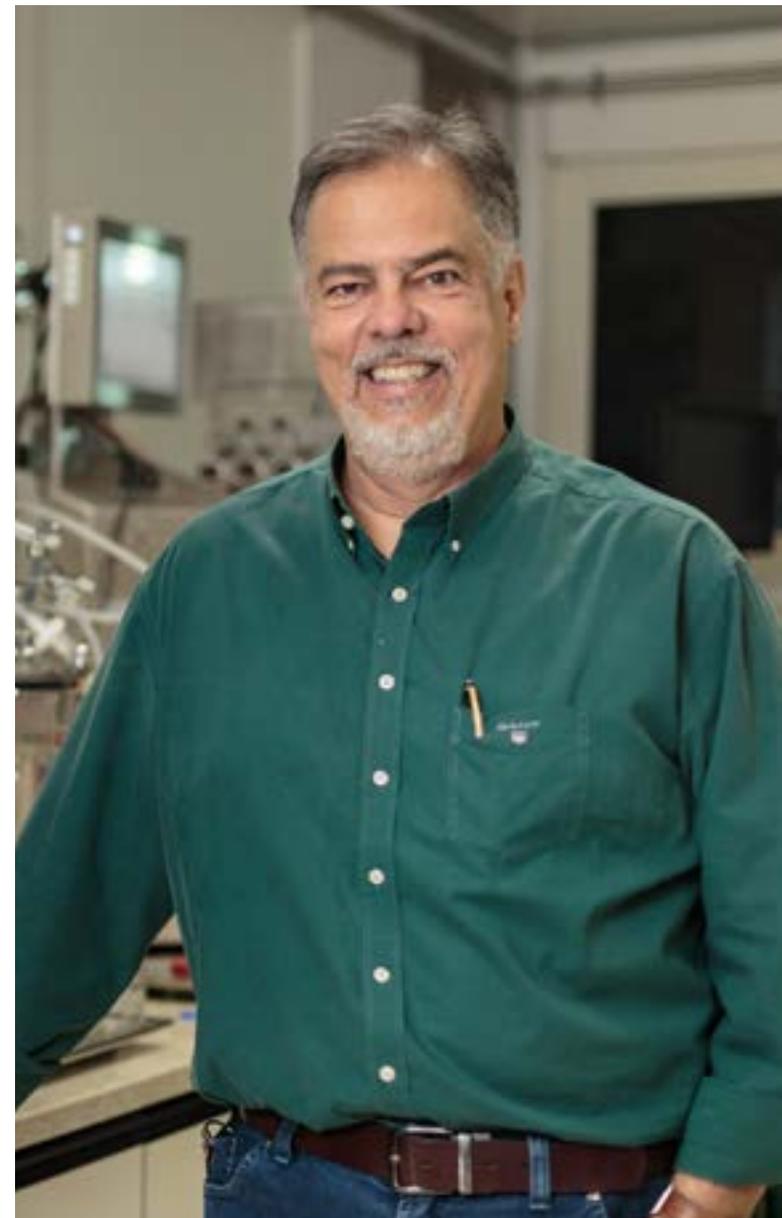
desenvolveu sua carreira profissional nas empresas ULTRAPAR Participações S.A., atuando como presidente entre 2007 e 2012; na Oxiteno S.A., como diretor-superintendente de 1992 a 2006 e, anteriormente, na PROMON Engenharia. É pesquisador associado do Núcleo de Política e Gestão Tecnológica da Universidade de São Paulo desde 2012, presidente do Conselho de Administração da EMBRAPPII e do conselho superior da Associação Nacional de Pesquisa, Desenvolvimento e Engenharia das Empresas Inovadoras (ANPEI). Participa, também, como presidente do Instituto de Estudos para o Desenvolvimento Industrial (IEDI), como presidente do Conselho de Administração das empresas ULTRAPAR Participações S.A., membro do Conselho de Administração da Votorantim S.A. e EMBRAER S.A. Graduado em Engenharia Química, com mestrado e doutorado em Engenharia pela Escola Politécnica da Universidade de São Paulo.

Pierre Louis Joseph Santoul:

ao longo de mais de 25 anos de carreira executiva, assumiu relevantes cargos diretivos junto às áreas de Vendas, Marketing, Varejo, Operações e Desenvolvimento Estratégico em empresas como Goodyear, McKinsey & Company, Electrolux e Technicolor. Desde o início de 2015, é diretor-presidente da Tereos Açúcar e Energia Brasil, uma das empresas líderes do setor sucroenergético brasileiro e terceira maior produtora mundial de açúcar. Além de ter ampla presença na indústria de alimentos, com o fornecimento de açúcares, a Tereos produz em larga escala o etanol e a energia elétrica proveniente da cogeração do bagaço de cana-de-açúcar. É formado pela HEC School of Management, em Paris.

Rodrigo Correia Barbosa:

é gerente da AGP/DEACE no Banco Nacional do Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) desde maio de 2018.



Diretoria

José Gustavo Teixeira Leite:

presidente do Centro de Tecnologia Canavieira desde 2011. Exerceu, anteriormente, as presidências da Monsanto do Brasil, Monsanto Canada, Sociedade Israelita Albert Einstein e Avanti Gestão de Recursos Financeiros, além de diversas posições de crescente responsabilidade em companhias como Philip Morris e Michelin, na Alemanha, nos Estados Unidos, no Canadá e no Brasil. Atuou como membro do Conselho de Administração da GPC Química, Limagrain Canada Seeds, Canada Crop Protection Institute, Sociedade Israelita Albert Einstein, MDM Brasil, Fosbrasil e Avanti Gestão de Recursos Financeiros. É graduado em Engenharia Mecânica pela Universidade Estadual do Rio de Janeiro e concluiu o Advanced Management Program pela Kellogg School of Business da Northwestern University, EUA.

Rinaldo Pecchio Junior:

sua atuação profissional teve início na Arthur Andersen, passando em seguida por outras empresas como Champion Papel e Celulose Ltda. (atual International Paper) e Elektro, onde ocupou a posição de diretor financeiro e de Relações com Investidores. Foi diretor-executivo de Finanças e Business Transformations na Tetra Pak, vice-presidente de Finanças e Relações com Investidores da AES Brasil, e diretor financeiro e de Relações com Investidores na ISA CTEEP e subsidiárias, ocupando cargos no Conselho de Administração das empresas do grupo. É economista, formado pela Universidade Estadual de Campinas, e contador pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas, com MBA em Finanças pelo IBMEC, atualização e desenvolvimento gerencial nos Estados Unidos com professores da Harvard Business School, Tuck School of Business e atualização e desenvolvimento na Suíça com professores do International Institute for Management Development (IMD).

Viler Corrêa Janeiro:

ocupou cargos de sucessiva relevância no Grupo Rhodia, onde iniciou como engenheiro assistente de produção na Rhodiaco Chemical Ind. Posteriormente, foi assessor de qualidade assegurada na Rhodia Brasil, engenheiro de processo na Rhodia Ásia Pacífico, engenheiro de produção na Rhodia Silices, coordenador de processos na Rhodia Brasil, coordenador industrial na Rhodia Silices, asset manager na Rhodia Silica Systems América Latina, gerente comercial sênior de exportação na Rhodia, diretor de mercado na Rhodia Operations, diretor de negócios e vice-presidente sênior da Rhodia/Solvay. Desde dezembro de 2014, faz parte da diretoria executiva do CTC e atualmente ocupa o cargo de diretor de operações. É graduado em Engenharia Química pela Universidade de Campinas (Unicamp) e concluiu o curso de especialização em Engenharia da Qualidade Industrial, também pela Unicamp, bem como MBA Empresarial pela Fundação Dom Cabral.

Comitê Científico

Artur Yabe Milanez:

realizou tanto o planejamento quanto a implementação do PAISS e PAISS Agrícola, o que resultou em investimentos de mais de US\$ 2 bilhões para o desenvolvimento de novas tecnologias para a indústria de cana-de-açúcar. Coordena uma equipe focada em desenvolver estudos que identificam problemas ou oportunidades para a indústria de biocombustíveis e auxilia na formulação de políticas públicas tanto para o Conselho do BNDES como para outras instituições governamentais brasileiras.

Ericson Aparecido Marino:

ocupou o cargo de diretor de produção agroindustrial na Usina Delta S.A. até maio de 2002 e o cargo de diretor superintendente industrial do Grupo São Martinho por dez anos. Desde maio de 2012, é diretor na Ericson Marino Consultoria.

Fernando de Castro Reinach:

coordenador do comitê científico. Possui graduação em Biociências pela Universidade de São Paulo (USP), mestrado em Ciências (Biologia Celular e Tecidual) pela USP, doutorado em Cell Biology And Anatomy pela Cornell University e realizou um pós-doutorado pela University of Cambridge. Atualmente, é professor titular da Universidade de São Paulo. Em sua carreira executiva, foi diretor-executivo da Votorantim Novos Negócios, entre 2001 e 2010. Desde 2011, é sócio e diretor-executivo do Fundo Pitanga, empresa de venture capital.

Ganesh Kishore:

doutor em Bioquímica pelo Indian Institute of Science, com pós-doutorado em Química e Biologia na Universidade do Texas, EUA. Juntou-se à Monsanto, onde fez contribuições para a descoberta da tecnologia Roundup Ready e a síntese do aspartame. Foi nomeado um Distinguished Science Fellow e ganhou o prestigiado Queeny Award. Antes de se mudar para a DuPont, atuou como presidente do setor de nutrição e consumo da Monsanto. Ingressou na DuPont como diretor de Tecnologia da Agricultura e Nutrição e diretor de Biotecnologia para ingressar no Fundo de Capital de Ciências da Vida da Malásia, como CEO. Posteriormente, co-fundou a Spruce Capital Partners. Atua no conselho de várias empresas, instituições acadêmicas e no conselho consultivo da Scientific American. Recebeu o Prêmio Legado da Bio e o Prêmio de Inovação da Associação dos Servidores Públicos Brasileiros (ASPB).

John William Pierce Junior:

atual chefe de Biociência da BP, foi vice-presidente de Pesquisa e Desenvolvimento e de Biociências Aplicadas da DuPont, bem como membro-fundador da Society of Biological Engineering, do Global Agenda Council for Emerging Technologies do Fórum Econômico Mundial e do World Council on Industrial Biotechnology. Participa dos Conselhos de Administração do Management Board of BioEnergy Science Center, Oak Ridge, e no Scientific Advisory Board of the Great Lakes Bioenergy Research Center, consórcios de pesquisa em biocombustíveis apoiados pelo US Department of Energy.

Marc van Montegu:

foi professor titular e diretor do Laboratório de Genética da Faculdade de Ciências da Universidade de Ghent, na Bélgica, e diretor científico do Departamento de Genética do Instituto Interuniversitário Flandres de Biotecnologia (VIB). É presidente da Federação Europeia de Biotecnologia (EFB) e da Iniciativa de Pesquisa e Regulação Pública (PRRI). Coordenou o grupo responsável pela descoberta do mecanismo de transferência de genes entre agrobactéria e plantas, que resultou no método de transferência de genes empregado globalmente desde os anos 1980. Reconhecido por inúmeras instituições globais entre elas pelo World Food Prize em 2013.

Patrick Schnable:

tem experiência nas áreas de genética, biologia molecular, genômica e bioinformática e também colabora com pesquisadores em diversos campos, incluindo a engenharia agrícola e computacional, melhoramento de plantas e estatística. É membro da Associação Americana para o Avanço da Ciência, atua como editor associado da PLoS Genetics, é presidente da American Society of Plant Biology's Science Policy Committee e ex-presidente do Maize Genetics Executive Committee. Recebeu seu bacharelado pela Cornell University e foi premiado com um doutorado em Melhoramento de Plantas e Genética na Iowa State University. Em seguida, realizou uma pesquisa de pós-doutorado no Instituto Max Planck de Melhoramento de Plantas em Köln, na Alemanha.



Anexo GRI

CONTEÚDOS GERAIS

Número total de empregados GRI 102-8

		2019
Empregados próprios		
Mensalistas	Homem	240
	Mulher	126
Horistas	Homem	0
	Mulher	0
Trainee	Homem	0
	Mulher	0
Estagiários e aprendizes		
Estagiário	Homem	11
	Mulher	10
Aprendiz	Homem	3
	Mulher	5
Prestadores de serviço (terceiros)		
Permanente	Homem	58
	Mulher	18
Temporários	Homem	7
	Mulher	12
Total		490

SÉRIE ECONÔMICA

Políticas e procedimentos de combate à corrupção GRI 205-2

Categoria Funcional	Total de empregados que foram informados e treinados sobre as Políticas de Anticorrupção
Presidente	1
Diretor/Diretor Estatutário	7
Gerente	18
Coordenador / Líder / Supervisor	37
Consultor / Especialista	14
Técnico	54
Profissional	138
Operacional	97
Estagiário	21
Aprendiz	8
Total	395

SÉRIE SOCIAL

Novas contratações e rotatividade de empregados GRI 401-1

	Homem	Mulher	Menores que 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Maiores que 50 anos
Total de empregados	240	126	-	-	-
Empregados admitidos	47	27	27	45	2
Empregados desligados	38	20	16	37	5
Taxa de novas contratações	7%	13%	7%	12%	1%
Taxa de rotatividade	15%	23%	4%	10%	1%

Lesões relacionadas ao trabalho GRI 403-9

	Quantidade	Horas trabalhadas
Funcionários próprios*	366	858.762
	Quantidade	Taxa de lesão
Lesões	1	0,2
Lesões graves	0	0
Óbitos	0	0
Total	1	0,2

* Nenhum terceiro fixo ou temporário sofreu qualquer tipo de lesão no ano-safra 2019/2020.

Problemas de saúde relacionados ao trabalho GRI 403-10

	Quantidade	Horas trabalhadas
Funcionários próprios*	366	858.762
	Quantidade	Taxa de lesão
Problemas de saúde	0	0
Doenças ocupacionais	0	0
Óbitos	0	0
Total	0	0

*Nenhum terceiro fixo ou temporário apresentou quaisquer problemas de saúde no ano-safra 2019/2020.

SÉRIE SOCIAL

Média de horas de treinamento GRI 404-1

Técnico/Operacional	Homens	17
	Mulheres	31
Profissional	Homens	44
	Mulheres	36
Coordenador/Líder/Supervisor	Homens	52
	Mulheres	70
Gerente	Homens	44
	Mulheres	46
Diretoria	Homens	22
	Mulheres	25
Total	Homens	31
	Mulheres	39

Diversidade de órgãos de governança e empregados GRI 405-1

Funcionários Próprios		Total	-30 anos	30 a 50 anos	+ 50 anos	Tempo médio de permanência (anos)
Alta Liderança	Homem	7		1	6	6
	Mulher	1			1	2
Gerentes	Homem	16		13	3	8
	Mulher	2		2		7
Coordenador/Líderes/Supervisores	Homem	21		19	2	9
	Mulher	16		16		6
Profissionais	Homem	78	13	61	4	4
	Mulher	61	12	49		3
Técnico/Operacional	Homem	118	13	70	35	11
	Mulher	46	20	15	11	11
Total Funcionários	Homem	240	26	164	50	
	Mulher	126	32	82	12	

SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI *STANDARDS* | GRI 102-55 |

Este relatório foi preparado de acordo com os GRI *Standards*: opção Essencial e não foi submetido à verificação externa. | GRI 102-54, 102-56 |

<i>GRI Standard</i>	<i>Disclosure</i>	<i>Página e/ou resposta direta</i>	<i>Omissão</i>
GRI 101: Fundamentos 2016			
Conteúdos-padrão			
<i>GRI Standard</i>	<i>Disclosure</i>	<i>Página e/ou resposta direta</i>	<i>Omissão</i>
GRI 101: Fundamentos 2016			
Conteúdos-padrão			
	Perfil		
	102-1 Nome da organização	10	-
	102-2 Atividades, marcas, produtos e serviços	10	-
	102-3 Localização da sede	Fazenda Santo Antônio, s/nº, Bairro Santo Antônio, Piracicaba, SP. CEP: 13.400-970 – Caixa Postal 162.	-
	102-4 Localização das operações	3 e 12	-
	102-5 Propriedade e forma jurídica	12	-
	102-6 Mercados atendidos	102-6	-
GRI 102: Conteúdos- -padrão 2016	102-7 Porte da organização	11 e 12	-
	102-8 Informações sobre empregados e outros trabalhadores	58	-
	102-9 Cadeia de suprimentos	27	-
	102-10 Mudanças significativas na organização e na cadeia de suprimentos	Não foram observadas alterações em relação à cadeia de fornecimento.	-
	102-11 Abordagem ou princípio da precaução	16	-
	102-12 Iniciativas externas	16 e 37	-
	102-13 Participação em associações	Não possuímos cargos em comitês e/ou cadeiras em entidades setoriais.	-

GRI Standard	Disclosure	Página e/ou resposta direta	Omissão
GRI 101: Fundamentos 2016			
Conteúdos-padrão			
	Estratégia		
	102-14 Declaração do principal tomador de decisão	3	-
	102-15 Principais impactos, riscos e oportunidades	16	-
	Ética e integridade		
	102-16 Valores, princípios, padrões e normas de comportamento	20	-
	Governança		
	102-18 Estrutura de governança	13 e 14	-
	102-21 Consulta às partes interessadas sobre temas econômicos, ambientais e sociais	27	-
GRI 102: Conteúdos- -padrão 2016	102-22 Composição do mais alto órgão de governança e seus comitês	Composição do mais alto órgão de governança e seus comitês por: executivo e não executivo; mandato no órgão de governança; compromissos significativos de cada indivíduo e formação; gênero; grupos relacionados aos temas econômicos, ambientais e sociais; e representação das partes interessadas.	-
	102-23 Presidente do mais alto órgão de governança	Inserir nome do Presidente	-
	Engajamento de stakeholders		
	102-40 Lista de grupos de partes interessadas	26	-
	102-41 Acordos de negociação coletiva	100% dos colaboradores do CTC são cobertos por acordo coletivo.	-
	102-42 Base usada para a identificação e seleção de partes interessadas para engajamento	27	-
	102-43 Abordagem do envolvimento das partes interessadas	27	-
	102-44 Principais temas e preocupações levantados durante o engajamento	28	-

GRI Standard	Disclosure	Página e/ou resposta direta	Omissão
GRI 101: Fundamentos 2016			
Conteúdos-padrão			
	Prática de relato		
	102-45 Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas	5	-
	102-46 Definição do conteúdo do relatório e limite dos tópicos	6	-
	102-47 Relação de tópicos relevantes	6	-
	102-48 Reformulações de informações	Este é o primeiro relatório publicado pelo CTC e, portanto, não sofreu alterações em relação a publicações anteriores.	-
GRI 102: Conteúdos- -padrão 2016	102-49 Alterações em lista de tópicos materiais e limites de tópicos	Este é o primeiro relatório publicado pelo CTC e, portanto, não sofreu alterações em relação a publicações anteriores.	-
	102-50 Período do relatório	5	-
	102-51 Data do relatório mais recente	Este é o primeiro relatório publicado pelo CTC e, portanto, não existem relatórios publicados anteriormente.	-
	102-52 Ciclo de emissão de relatórios	5	-
	102-53 Ponto de contato para perguntas relativas ao relatório	5	-
	102-54 Declaração de elaboração de relatório de acordo com as Normas	5 e 61	-
	102-55 Índice de conteúdo	61	-
	102-56 Garantia de verificação externa	61	-

GRI Standard	Disclosure	Página e/ou resposta direta	Omissão
Tópicos Materiais			
GRI Standard	Disclosure	Página e/ou resposta direta	Omissão
Tópicos Materiais			
GRI 200 Standards Série Econômica			
Desempenho econômico			
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	6	-
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	29	-
	103-3 Avaliação da forma de gestão	29	-
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	29	-
	201-4 Assistência financeira recebida do governo	32	-
Impactos econômicos indiretos			
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	6	-
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	29	-
	103-3 Avaliação da forma de gestão	29	-
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e serviços suportados	32	-
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	27	-
Práticas de compra			
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	6	-
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	29	-
	103-3 Avaliação da forma de gestão	29	-
GRI 204: Práticas de compra 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	34	-

GRI Standard	Disclosure	Página e/ou resposta direta	Omissão
Tópicos Materiais			
GRI 200 Standards Série Econômica			
Anticorrupção			
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	6	-
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	21	-
	103-3 Avaliação da forma de gestão	21	-
GRI 205: Anticorrupção 2016	205-1 Operações avaliadas por riscos relacionados à corrupção	21	-
	205-2 Comunicação e treinamento em políticas e procedimentos de combate à corrupção	58	-
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	21	-
Comportamento anticompetitivo			
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	6 e 20	-
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	6 e 20	-
	103-3 Avaliação da forma de gestão	6 e 20	-
GRI 206: Comportamento anticompetitivo 2016	206-1 Ações legais por comportamento anticoncorrencial, práticas antitruste e de monopólio	Não encontrado Esta divulgação refere-se a ações judiciais iniciadas sob leis nacionais ou internacionais destinadas, principalmente, a regular o comportamento anticompetitivo, práticas antitruste ou de monopólio.	-
GRI 300 Standards Série Ambiental			
Água			
GRI 103: Forma de gestão 2018	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	6	-
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	35	-
	103-3 Avaliação da forma de gestão	35	-
GRI 303: Água 2018	303-1 Interações com a água como recurso compartilhado	37	-

GRI Standard	Disclosure	Página e/ou resposta direta	Omissão
Tópicos Materiais			
GRI 300 Standards Série Ambiental			
Biodiversidade			
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	6	-
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	35	-
	103-3 Avaliação da forma de gestão	35	-
GRI 304: Biodiversidade 2016	304-1 Operações pertencentes, arrendadas, gerenciadas ou adjacentes a áreas protegidas e áreas de alto valor de biodiversidade fora das áreas protegidas	37	-
	304-2 Impactos significativos na biodiversidade de atividades, produtos e serviços	37	-
Conformidade ambiental			
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	6 e 35	-
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	6 e 35	-
	103-3 Avaliação da forma de gestão	6 e 35	-
GRI 307: Conformidade ambiental 2016	307-1 Não conformidade com leis e regulamentos ambientais	Não houve casos.	-
GRI 400 Standards Série Social			
Emprego			
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	6	-
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	40	-
	103-3 Avaliação da forma de gestão	40	-
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	40, 42 e 59	-
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou em regime de meio período	42	-

GRI Standard	Disclosure	Página e/ou resposta direta	Omissão
Tópicos Materiais			
GRI 400 Standards Série Social			
Saúde e Segurança no Trabalho			
GRI 103: Forma de gestão 2018	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	6	-
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	45	-
	103-3 Avaliação da forma de gestão	45	-
GRI 403: Saúde e Segurança no Trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança no trabalho	45	-
	403-5 Treinamento do trabalhador em saúde e segurança ocupacional	48	-
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos sobre a saúde e segurança no trabalho ligados diretamente por relações comerciais	49	-
	403-9 Lesões relacionadas ao trabalho	47 e 59	-
	403-10 Problemas de saúde relacionados ao trabalho	47 e 59	-
Treinamento e educação			
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	6	-
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	40	-
	103-3 Avaliação da forma de gestão	40	-
GRI 404: Treinamento e Educação 2016	404-1 Média de horas de treinamento por ano por empregado	43 e 60	-
	404-2 Programas de atualização de competências dos empregados e programas de preparação para a aposentadoria.	43	-
	404-3 Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira	43	-

GRI Standard	Disclosure	Página e/ou resposta direta	Omissão
Tópicos Materiais			
GRI 400 Standards Série Social			
Diversidade e igualdade de oportunidades			
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	6 e 40	-
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	6 e 40	-
	103-3 Avaliação da forma de gestão	6 e 40	-
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade de órgãos de governança e empregados	Ainda não temos iniciativas orientadas a pessoas pertencentes a grupos minoritários.	-
Não discriminação			
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	6	-
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	23	-
	103-3 Avaliação da forma de gestão	23	-
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	23	-
Liberdade de associação e negociação coletiva			
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	6	-
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	29	-
	103-3 Avaliação da forma de gestão	29	-
GRI 407: Liberdade de associação e negociação coletiva 2016	407-1 Operações e fornecedores em que o direito de exercer a liberdade de associação e a negociação coletiva pode estar em risco	34 e 42	-
Trabalho Infantil			
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	6	-
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	23	-
	103-3 Avaliação da forma de gestão	23	-
GRI 408: Trabalho Infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo para a ocorrência de trabalho infantil	24	-

GRI Standard	Disclosure	Página e/ou resposta direta	Omissão
Tópicos Materiais			
GRI 400 Standards Série Social			
Trabalho forçado ou análogo ao escravo			
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	6	-
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	23	-
	103-3 Avaliação da forma de gestão	23	-
GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo para a ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo	24	-
Avaliação em direitos humanos			
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	6	-
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	23	-
	103-3 Avaliação da forma de gestão	23	-
GRI 412: Avaliação em direitos humanos 2016	412-1 Operações submetidas a análises ou avaliações impactos relacionados a direitos humanos	24	-
	412-2 Treinamento de funcionários sobre políticas ou procedimentos de direitos humanos	24	-
Políticas públicas			
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	6	-
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	23	-
	103-3 Avaliação da forma de gestão	23	-
GRI 415: Políticas públicas 2016	415-1 Contribuições políticas	25	-

GRI Standard	Disclosure	Página e/ou resposta direta	Omissão
Tópicos Materiais			
GRI 400 Standards Série Social			
Marketing e rotulagem			
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	6	-
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	35	-
	103-3 Avaliação da forma de gestão	35	-
GRI 417: Marketing e rotulagem 2016	417-1 Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços	35	-
	417-2 Incidentes de não conformidade relacionados a produtos e serviços informação e rotulagem	35	-
	417-3 Incidentes de não conformidade relacionados a comunicações de marketing	Não possuímos não conformidades com regulamentos que resultaram na aplicação de multa, sanção ou advertência.	-
Privacidade do cliente			
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	6 e 23	-
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	6 e 23	-
	103-3 Avaliação da forma de gestão	6 e 23	-
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	418-1 Reclamações substanciais sobre violações da privacidade do cliente e perda de dados do cliente	Não houve casos.	-



CENTRO DE TECNOLOGIA CANAVIEIRA

