

A photograph of three people standing outdoors in a rural setting with green hills and trees in the background. On the left is a man wearing a blue long-sleeved shirt and a blue head covering. In the center is a woman wearing a white long-sleeved shirt and a white head covering. On the right is an older man wearing a dark blue polo shirt and a wide-brimmed straw hat. The image is framed by large orange abstract shapes on the left and right sides.

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2024

 **AURORA
COOP**

SOBRE ESTE RELATÓRIO

O Relatório de Sustentabilidade 2024 da Aurora Coop marca o primeiro ciclo de relato da cooperativa, reforçando o compromisso com a transparência e a divulgação estruturada de informações sobre a gestão e o desempenho em sustentabilidade. A partir deste ano, a Aurora Coop adotará um ciclo anual de reporte, permitindo que as filiadas, cooperados/integrados, colaboradores, clientes, financiadores, parceiros e demais partes interessadas acompanhem os avanços, os desafios e os compromissos da cooperativa de forma contínua. **GRI 2-3**

Este relatório abrange o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024, seguindo a mesma referência temporal do Relatório Anual de Administração, garantindo harmonização das informações contábeis e de gestão. As entidades consideradas neste relato são as mesmas incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas da Aurora Coop, assegurando coerência na apresentação dos dados e no escopo do reporte. **GRI 2-2 | GRI 2-3**

Por se tratar do primeiro relatório de sustentabilidade, não há reformulações de informações em relação a publicações anteriores. Os dados apresentados foram coletados com base nas Normas da *Global Reporting Initiative (GRI)* e representam o desempenho da cooperativa dentro de sua estrutura organizacional atual. **GRI 2-4**

Neste primeiro ano, não foi realizada a verificação externa independente, no entanto, a Aurora Coop mantém o compromisso com a precisão, a integridade e a confiabilidade das informações apresentadas ao utilizar metodologias reconhecidas de coleta e análise de dados. **GRI 2-5**

Com esta publicação, a Aurora Coop reafirma o comprometimento com a sustentabilidade, a governança responsável e o desenvolvimento do cooperativismo agroindustrial e promove um modelo de negócios que integra inovação, competitividade e impacto social positivo.

Esperamos que este relatório também inspire novas oportunidades de colaboração e crescimento compartilhado. Agradecemos pela leitura e pela participação nessa jornada!

CONSELHO E DIRETORIA

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO



Presidente
Neivor Canton



Vice-presidente
Marcos Antonio Zordan



Secretário
Romeo Bet (Cooperalfa)



Conselheiro
Ademir Proner
(Coolacer)



Conselheiro
Elio Casarin
(Cooper A1)



Conselheiro
Luiz Vicente Suzin
(Coopervil)



Conselheiro
Marcos Antônio Trintinalha
(Cocari)

DIRETORIA

Diretor Presidente Executivo

Neivor Canton

Diretor Vice-presidente de Agronegócios

Marcos Antonio Zordan

Diretor Comercial de Mercado Externo

Dilvo Casagrande

Diretor Comercial de Mercado Interno

Manuel Sandes da Silva

Diretor de Mercado e Consumo

Ricardo Chueiri de Souza

Diretor Industrial

Christian Aluis Klauck

Diretora Administrativa

Marinei Zuffo da Rocha

Diretor de Compliance

Dr. Oscar Antônio Trombetta

Diretor de Logística

Ricardo Pinto de Souza

Diretor de Látex

Marcos Luiz Cortina



SUMÁRIO

⇒ MENSAGEM DA LIDERANÇA.....	8
1. PERFIL AURORA COOP	10
1.1. Quem somos.....	11
1.2. Cadeia de valor	26
1.3. Jornada ESG da Aurora Coop	31
2. ESTRATÉGIA ESG E GOVERNANÇA.....	34
2.1. Diretrizes e compromissos ESG.....	35
2.2. Estrutura de governança	42
3. ENGAJAMENTO COM STAKEHOLDERS E MATERIALIDADE	52
3.1. Processo de escuta e envolvimento das partes interessadas.....	53
3.2. Temas materiais e alinhamento estratégico	57
4. IMPACTOS ECONÔMICOS E DESENVOLVIMENTO SOCIAL	62
4.1. Contribuição para o desenvolvimento regional.....	63
4.2. Programas sociais e educacionais	71
5. GESTÃO AMBIENTAL E MUDANÇAS CLIMÁTICAS	74
5.1. Gestão de emissões e mudanças climáticas.....	75
5.2. Eficiência no uso de recursos naturais.....	82
6. BEM-ESTAR ANIMAL E SEGURANÇA DOS ALIMENTOS.....	100
6.1. Práticas de bem-estar animal.....	101
6.2. Segurança e qualidade dos alimentos	106
7. PESSOAS E CULTURA ORGANIZACIONAL.....	110
7.1. Valorização do capital humano.....	111
7.2. Saúde e segurança do trabalho	132
SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI	140



MENSAGEM DA LIDERANÇA

GRI 2-22

A publicação do nosso primeiro Relatório de Sustentabilidade marca uma etapa significativa na consolidação da Aurora Coop como uma organização comprometida com a integração da sustentabilidade à estratégia de negócios. Para isso, em 2024, estruturamos uma abordagem integrada que tem como alicerce a escuta ativa de nossos públicos estratégicos, o planejamento orientado por resultados e a responsabilidade compartilhada.

Esse movimento ganhou forma a partir de um processo de análise de materialidade conduzido de forma participativa por meio do qual identificamos e priorizamos os temas que concentram os principais impactos de nossas atividades e as oportunidades de maior contribuição para o desenvolvimento sustentável. Com base nesses temas, estabelecemos compromissos e fortalecemos nossa governança, que inclui o Comitê de Sustentabilidade e a criação da Área de Sustentabilidade, vinculada diretamente à Presidência, assegurando o alinhamento entre a alta direção e a execução das estratégias ESG em todas as frentes da cooperativa. Como parte desse processo, também elaboramos nossa Política de Sustentabilidade com diretrizes que orientam as relações da cooperativa com públicos internos e externos e devem ser aplicadas em todas as interações.

Essa jornada está conectada ao nosso papel enquanto sistema cooperativo com presença em diversos territórios no Brasil e no exterior e ao relacionamento próximo com as cooperativas fi-

liadas ao sistema Aurora Coop, os produtores rurais, as comunidades locais, os colaboradores, os clientes e outros públicos relevantes. Reafirmamos nosso compromisso com a responsabilidade ambiental com iniciativas para o uso eficiente de recursos naturais e de estratégias de gestão de resíduos que valorizem a circularidade e previnam impactos negativos ao meio ambiente.

Com o mesmo foco de gestão responsável dos recursos, passamos a orientar nossas ações para o aperfeiçoamento da gestão da água. As ações na dimensão hídrica contemplam a otimização do consumo, a promoção do reuso e a busca por soluções inovadoras no tratamento de efluentes. Em paralelo, definimos diretrizes para avançar na transição energética, que já é pauta da Aurora Coop, avaliando a diversificação da matriz, o monitoramento constante dos níveis de eficiência, bem como para aprofundar o entendimento dos impactos das mudanças climáticas sobre o modelo de negócios.

No campo social, mantivemos o olhar atento à valorização das pessoas, aspecto central da nossa identidade cooperativista. Estabelecemos compromissos contínuos com programas de remuneração e benefícios, promoção de condições de trabalho seguras, respeito aos direitos humanos e intensificação de ações de capacitação com foco em uma cultura organizacional mais equitativa, ética e integrada. Esse mesmo compromisso se estende à saúde e à segurança do trabalho com diretrizes voltadas à consolidação de uma cultura preventiva sustentada por protocolos, controles e treinamentos contínuos.

A atenção à integridade das nossas cadeias

produtivas também orientou o fortalecimento de nossos elevados compromissos com a qualidade dos produtos e com a confiança do consumidor. Assumimos a diretriz estratégica de intensificar os investimentos na gestão da cadeia produtiva mantendo o foco na inocuidade dos alimentos e a qualidade da nutrição animal em conformidade com as exigências dos mercados atendidos. Como desdobramento dessa mesma lógica de responsabilidade, nos comprometemos com adoção contínua de práticas que assegurem o bem-estar animal por meio de melhorias nos sistemas de alojamento, nutrição e manejo.

Da mesma forma, nossa atuação territorial seguirá orientada pelo diálogo permanente com as comunidades e pela implementação de projetos sustentáveis que gerem valor mútuo, envolvam os produtores locais e contribuam para o fortalecimento das economias regionais. Esse é um compromisso que está na origem do nosso modelo de negócio e que fortalece a identidade cooperativista que nos diferencia.

Nossa trajetória como cooperativa central, formada por cooperativas agropecuárias com diferentes perfis, nos ensinou que o desenvolvimento sustentável só é possível quando está alinhado às realidades do campo, às vocações dos territórios e às necessidades de quem produz. Portanto, os avanços

estruturais alcançados em 2024 evidenciam que a sustentabilidade é parte da nossa visão de longo prazo não como um tema paralelo, mas como uma diretriz transversal em nossas decisões, estratégias e práticas e nas relações que mantemos nesse grande ecossistema produtivo que é o sistema Aurora Coop.

Este relatório representa, portanto, o nosso compromisso com a transparência, a escuta ativa e a melhoria contínua. Seguiremos mobilizados para consolidar a sustentabilidade em todos os nossos processos e relações com a convicção de que esse é o caminho para gerar prosperidade compartilhada, preservar os recursos para as futuras gerações e ampliar nossa contribuição para o desenvolvimento sustentável.

Neivor Canton Presidente Aurora Coop



1. PERFIL AURORA COOP

Neste capítulo:

Quem somos:

apresenta a história, a identidade cooperativista, a estrutura organizacional e os principais resultados de 2024.

Cadeia de valor:

explica como a Aurora Coop opera no setor agroindustrial desde a produção até a comercialização.

Jornada ESG:

descreve a evolução da sustentabilidade na Aurora Coop ao longo de 2024.

1.1. Quem somos

A Cooperativa Central Aurora Alimentos, conhecida como Aurora Coop, é uma das principais cooperativas agroindustriais do Brasil, contando com atuação em todo o território nacional e presença significativa em diversos mercados internacionais. Fundada em 1969 em Chapecó (SC), a cooperativa tem como base o modelo cooperativista, estruturado para gerar desenvolvimento econômico e social a milhares de famílias rurais e às comunidades onde atua. **GRI 2-1**

Nossa história e evolução

A Aurora Coop, se tratando de uma cooperativa central, nasceu da união estratégica de oito cooperativas agropecuárias singulares com o objetivo inicial de agregar valor à produção dos cooperados, de fortalecê-los economicamente, garantindo acesso a mercados mais competitivos e impulsionando o crescimento coletivo. Ao longo de mais de cinco décadas, expandiu as operações, diversificou o portfólio de produtos e tornou-se referência na produção e na industrialização de proteínas animais (aves e suínos) e lácteos. Atualmente, a cooperativa central conta com 14 cooperativas filiadas, representando diretamente mais de 87 mil famílias produtoras. Desde sua fundação, mantém-se fiel aos princípios universais do cooperativismo, sobretudo àqueles que proporcionaram a criação da Aurora Coop — adesão voluntária, gestão democrática, participação econômica das cooperativas filiadas, intercooperação e interesse pela comunidade —, além de ter como norte o crescimento compartilhado e o compromisso com o desenvolvimento sustentável das comunidades e das regiões em que atua.

GRI 2-2





Nosso modelo de negócio

A identidade organizacional da Aurora Coop é alicerçada nos princípios universais do cooperativismo, um modelo de organização social e econômica orientado pelos interesses coletivos e pelo bem comum. Nele, os benefícios gerados são compartilhados entre os cooperados e revertidos ao fortalecimento da cooperativa e à promoção de melhorias em toda a cadeia produtiva conforme decisão dos próprios membros.

As cooperativas em todo o mundo são guiadas por 7 princípios universais:

1. Adesão livre e voluntária
2. Gestão democrática
3. Participação econômica dos membros
4. Autonomia e independência
5. Educação, formação e informação
6. Intercooperação
7. Interesse pela comunidade



A Aurora Coop atua como uma cooperativa central (ou de segundo grau), formando um sistema cooperativo que opera em dois níveis, sendo as cooperativas filiadas de 1º grau ou singulares. O funcionamento da central difere das filiadas por reunir, exclusivamente, cooperativas singulares e não produtores ou pessoas naturais diretamente. O modelo é estruturado da seguinte forma:

- produtores rurais e pessoas naturais associam-se primeiramente às cooperativas singulares (cooperativas locais);
- as cooperativas singulares se unem para formar a central cooperativa (no caso, a Aurora Coop), criando uma organização com capacidade técnica, produtiva e financeira ampliada para atender aos objetivos sociais e econômicos dos cooperados;
- dessa forma, a central pertence, indiretamente, aos próprios produtores associados às filiadas, garantindo que as decisões estratégicas permaneçam sempre alinhadas aos interesses deles.

Funções e responsabilidades da Aurora Coop como cooperativa central do ramo agropecuário

No modelo de negócios da Aurora Coop, o papel como cooperativa central vai além da industrialização e da comercialização. Ela atua em todas as etapas essenciais da cadeia produtiva. As responsabilidades estão descritas a seguir.

- **Recebimento da produção:** assegura aos cooperados o recebimento contínuo e regular de sua produção, independentemente das oscilações do mercado, proporcionando segurança econômica e previsibilidade financeira às famílias produtoras.
- **Logística primária:** coordena o transporte direto da produção (aves, suínos e leite) das propriedades rurais às unidades industriais. Isso garante qualidade, segurança sanitária, manejo adequado e respeito aos padrões internacionais de bem-estar animal desde a origem.
- **Industrialização da produção:** processa a matéria-prima fornecida pelos produtores das cooperativas filiadas transformando-a em produtos acabados com qualidade reconhecida pelo mercado nacional e internacional.
- **Comercialização:** viabiliza a colocação desses produtos nos mercados, negociando e assegurando contratos no Brasil e em diversos países do exterior.
- **Distribuição:** estrutura logística integrada que assegura a entrega eficiente dos produtos nos mercados nacional e internacional, com ampla cobertura geográfica e garantia dos padrões de qualidade até o consumidor final.
- **Fomento à produção rural:** assistência técnica especializada, apoio à melhoria genética, programas de inovação e tecnologia, capacitação dos produtores em empreendedorismo e gestão da propriedade rural, entre outros.



O valor do cooperativismo para o produtor rural

O valor do modelo de negócio cooperativista é centrado em viabilizar algo que individualmente a maioria dos produtores pequenos e médios não teria condições de realizar: industrializar produtos, acessar mercados globais, competir de forma equitativa. Ao se organizarem de forma cooperativa e contarem com uma central estruturada, os pequenos e médios produtores conseguem alcançar escala, melhorar a renda e ganhar protagonismo na cadeia global de alimentos.

O modelo de negócios da Aurora Coop, realizado sob a forma de integração vertical, tem impacto direto e positivo sobre as comunidades e as famílias rurais envolvidas. Entre os principais benefícios, destacam-se:

- geração de renda estável e justa aos produtores cooperados, fortalecendo a permanência das famílias no campo e o desenvolvimento regional;
- criação de empregos e estímulo à economia local, impulsionando o desenvolvimento de setores correlatos nas regiões onde a cooperativa atua;
- distribuição democrática dos resultados econômicos, já que os ganhos retornam direta ou indiretamente aos produtores e às cooperativas filiadas;
- acesso facilitado a mercados internacionais, permitindo que os produtores ampliem a renda e potencializem o impacto econômico das atividades.

Nossas diretrizes organizacionais

Propósito Cuidar de cada um para despertar a prosperidade de todos

Missão Fornecer alimentos de excelência, despertando a prosperidade no campo e na cidade

Visão Ser reconhecida como cooperativa referência em alimentos no Brasil e no mundo

Valores Ética, qualidade, confiança, cooperação, sustentabilidade e simplicidade



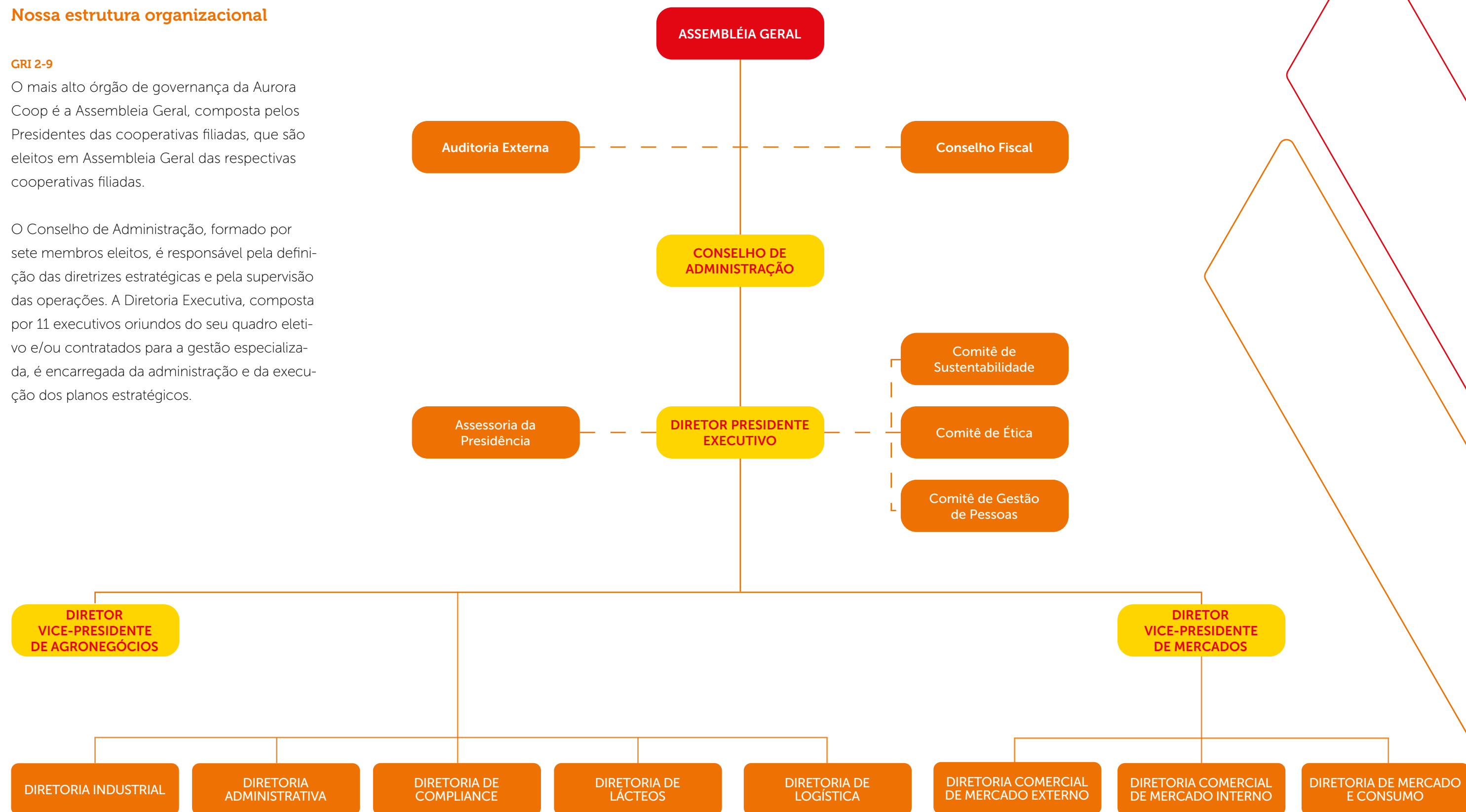


Nossa estrutura organizacional

GRI 2-9

O mais alto órgão de governança da Aurora Coop é a Assembleia Geral, composta pelos Presidentes das cooperativas filiadas, que são eleitos em Assembleia Geral das respectivas cooperativas filiadas.

O Conselho de Administração, formado por sete membros eleitos, é responsável pela definição das diretrizes estratégicas e pela supervisão das operações. A Diretoria Executiva, composta por 11 executivos oriundos do seu quadro eletivo e/ou contratados para a gestão especializada, é encarregada da administração e da execução dos planos estratégicos.





Além disso, a Aurora Coop conta com comitês de assessoramento, incluindo o Comitê de Sustentabilidade, que está em fase de reformulação para fortalecer a gestão dos compromissos ambientais, sociais e de governança. Esses mecanismos garantem a transparência, a integridade e um processo decisório alinhado aos interesses dos cooperados e das demais partes interessadas.

Saiba mais sobre a estrutura de governança da Aurora Coop em **Estrutura de governança**

Principais produtos e mercados atendidos

GRI 2-6

A Aurora Coop atua na produção e na comercialização de proteínas animais e derivados lácteos com ações em toda a cadeia produtiva, desde a produção primária até a industrialização e a distribuição. O portfólio inclui:

- **Carnes suínas e aves** — Produtos *in natura* e temperados, incluindo cortes especiais e temperados para o dia a dia comercializados sob as marcas Aurora, Aurora Premium, Nobre e Alegria.
- **Industrializados de carnes** — Produtos processados à base de carnes suína e de frango, como linguiças frescas e defumadas, presuntaria, curados, salsicha, mortadela, empanados, hambúrguer, entre outros, comercializados sob as marcas Aurora, Aurora Premium, Aurora Bem Leve, Nobre, Peperi e Alegria.
- **Lácteos** — Leite UHT, queijos, iogurtes e outros derivados comercializados sob a marca Aurora.
- **Pescados** — Cortes congelados de tilápia e bacalhau comercializados sob a marca Aurora.
- **Massas e vegetais** — Massas frescas e congeladas, além de vegetais processados vendidos sob a marca Aurora.
- **Suplementos para nutrição animal** — Produtos voltados à alimentação de suínos comercializados sob a marca Top Aurora Coop.





A cooperativa atende tanto o mercado interno quanto o mercado externo, consolidando-se como um dos principais exportadores do setor. Em 2024, inaugurou uma unidade comercial em Itajaí/SC para fortalecer a atuação internacional e tem planos de expansão para Xangai, na China.

Divisão de mercado:

Mercado interno

- Representa 63,6% do faturamento e 64,4% do volume produzido.
- 756 itens comercializados.
- Cerca de 145.000 clientes distribuídos em todo o território nacional.
- Atuação em cinco regionais e 40 regiões de vendas no Brasil.
- Principais produtos comercializados: frango, suíno, lácteos, industrializados, matéria-prima para a agropecuária, massas, vegetais, pescados.
- Principais canais de vendas: atacado, autosserviço convencional, autosserviço nacional, autosserviço regional, distribuidor Aurora, *food service*, institucional, revendedor, varejo.

Mercado externo

- Responsável por 36,4% do faturamento e 35,6% do volume produzido.
- 320 itens comercializados.
- Cerca de 350 clientes de mais de 80 países distribuídos entre 13 grandes regiões comerciais, incluindo África, América do Norte, Ásia e Europa.
- Principais produtos comercializados: frango, suínos e lácteos.
- Principais canais de vendas: distribuidores, processadores, *trading companies* e mercados.





Produção agropecuária

- Central de Distribuição de Ovos
- Granja de Suínos
- Incubatório
- Unidade Armazenadora de Grãos
- Unidade Disseminadora de Genes

Processamento e produção agroindustrial

- Fábrica de Rações e Armazenagem
- Frigorífico Industrial de Aves
- Frigorífico Industrial de Suínos
- Indústria
- Unidades de Láticos

Comercial e mercado

- ☆ Centro Logístico
- ★ Centro de Distribuição
- ★ Corporativo Comercial
- ★ Unidade Comercial



Mercado Interno

Mercado Externo



Santa Catarina



Chapecó





Principais destaques

A Aurora Coop segue em crescimento e fortalecimento no setor agroindustrial, consolidando a posição como uma das principais cooperativas do país. Os números alcançados refletem a solidez do modelo cooperativista, a eficiência produtiva e o compromisso com a qualidade dos produtos e dos serviços oferecidos. Além de impulsionar a economia regional, a cooperativa gera empregos, investe na qualificação da equipe e amplia a atuação nos mercados nacional e internacional. A seguir, são apresentados os principais resultados da Aurora Coop no ano de 2024:

SISTEMA AURORA COOP

14 
cooperativas filiadas

19 mil 
colaboradores das cooperativas filiadas

87 mil 
famílias associadas

46 mil 
colaboradores Aurora Coop

MAIS DE
150 Mil
FAMÍLIAS
CUIDANDO DA SUA

somos
COOP

DESTAQUES 2024

RECEITA OPERACIONAL BRUTA

R\$ **24,9**  14,2%
bilhões

R\$ **15,7**  10,0%
bilhões
Mercado interno

R\$ **9,1**  23,7%
bilhões
Mercado externo

RECEITA LÍQUIDA

R\$ **22,8**  13,5%
bilhões

SOBRAS

R\$ **880,5**  13,5%
milhões

FATURAMENTO

63,6 % Mercado interno

36,4 % Mercado externo

VOLUME PRODUZIDO

64,4 % Mercado interno

35,6 % Mercado externo

PARTICIPAÇÃO NO COMÉRCIO MUNDIAL

21,6 % das exportações brasileiras de carne suína

8,4 % das exportações brasileiras de carne de frango



3ª empresa
fornecedora de
alimentos do Brasil²

10ª marca
do mercado nacional,
com penetração de 77%
dos lares brasileiros³

Notas: ¹ Evolução percentual (+) ou involução percentual (-) em relação ao ano de 2023.

² Segundo a Nielsen.

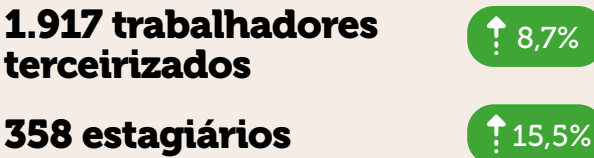
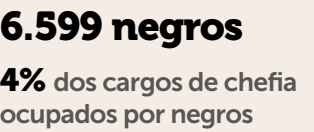
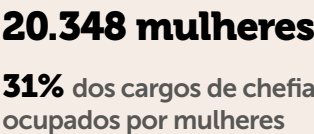
³ Segundo o ranking Kantar Brand Footprint Brasil.



Produção & vendas



Nossas pessoas



Emissões de GEE, energia e consumo





1.2. Cadeia de valor

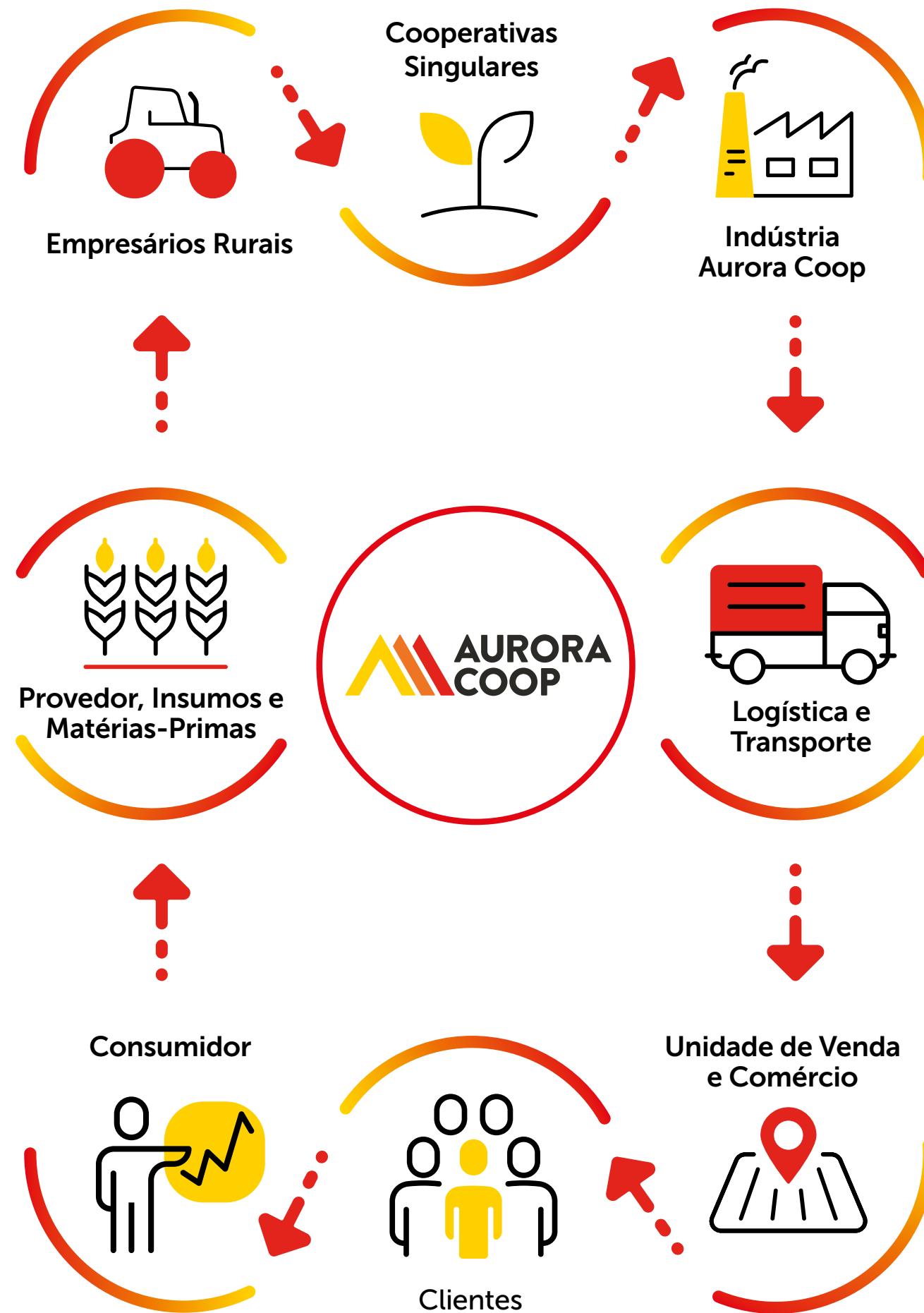
GRI 2-6

A Aurora Coop atua no setor agroindustrial em diferentes etapas da cadeia produtiva para assegurar a qualidade e a competitividade dos produtos nos mercados interno e externo.

As atividades incluem a organização e o fomento de toda a produção, que começa nas propriedades rurais e passa pelas etapas de processamento e industrialização e de comercialização e distribuição de modo a assegurar que os produtos cheguem com alto padrão de qualidade aos consumidores pela oferta de um portfólio diversificado que inclui carnes suínas, de aves, peixes, lácteos, massas, vegetais e suplementos para nutrição animal.

As principais operações se concentram em três etapas principais:

- **Produção primária** — Realizada pelos cooperados das 14 cooperativas filiadas, responsáveis pelo fornecimento de matérias-primas como suínos, aves e leite.
- **Processamento e industrialização** — Transformação das matérias-primas em produtos processados por meio de unidades fabris especializadas distribuídas estrategicamente pelo Brasil. Elas são responsáveis pelo abate, pelo processamento e pela industrialização de carnes de aves, suínos e de lácteos.
- **Comercialização e distribuição** — Venda e entrega dos produtos aos mercados interno e externo, garantindo presença em diversos canais de venda.



**14 cooperativas** filiadas**mais de 10.200** fornecedores cadastrados:

- bens, insumos, materiais
- matérias-primas (ovos, pintainhos, suínos, leite, entre outros)
- genética

8 parceiros com produção terceirizada³**Armazéns terceiros****Prestadores de serviço**

³ Parceiros com produção terceirizada: de onde são adquiridos produtos já com a marca Aurora, que seguem as especificações estabelecidas pela Aurora Coop.

**Processos de entrada****Processos de negócio****Processos de saída****A estrutura da cooperativa inclui unidades industriais de proteína animal, produção de derivados lácteos, fábricas de rações entre outras. Atualmente, a Aurora Coop conta com:**

- **8 unidades industriais** de abate e processamento de carne suína habilitadas para o mercado interno e para exportação, com capacidade total instalada de abate de 32.057 suínos/dia

- **9 unidades industriais** de abate e processamento de carne de aves, habilitadas para os mercados interno e externo, com capacidade total instalada de abate e processamento de 1.470.160 frangos/dia

- **2 unidades de industrialização** de carnes com capacidade de industrialização diária de 2.180 toneladas de industrializados

- **1 unidade industrial** de laticínios, que produz leite UHT, queijos, espalháveis e iogurtes

• Em 2024, a industrialização atingiu 436,9 milhões de litros

- **7 fábricas de rações**

- **3 unidades armazenadoras**

- **3 incubatórios próprios**

- **2 incubatórios terceiros**

- **1 central de distribuição de ovos, e 1 granja de aves própria e granjas de integrados parceiros**, que juntos atendem a 92,69% das necessidades de alojamento

• Em 2024, produziram 479,4 milhões de ovos, 94,63% dos quais foram aproveitados nos incubatórios

- **3 granjas de suínos e 2 unidades disseminadoras de genes**

- **27 unidades comerciais**

- **2 centros de distribuição e 2 centros logísticos**

- **10 distribuidores**

- **3 unidades corporativas**

145.000 clientes distribuídos em todo o território nacional

- 2,9 milhões de entregas realizadas ao longo de 2024

352 clientes, distribuídos em mais de 80 países

- 7 portos utilizados para exportação, sendo 56% do volume embarcado em Navegantes

Distribuidores e representantes exclusivos**Transportadores e distribuidores**



Relação com cooperados e fornecedores

A força da Aurora Coop está na integração vertical dos cooperados/integrados e na relação com os fornecedores, que atuam de forma estruturada dentro da cadeia de suprimentos. Como uma cooperativa de segundo grau, a organização é composta por cooperativas agropecuárias filiadas, que, por meio dos produtores rurais associados, são responsáveis pelo fornecimento da maior parte da matéria-prima utilizada na produção.

O relacionamento da cooperativa com os produtores e os fornecedores é baseado em compromisso, qualificação e desenvolvimento sustentável. Os produtores recebem assistência técnica, suporte veterinário, treinamentos e incentivos para aprimorar as práticas produtivas e garantir a qualidade da produção.

Conheça mais sobre o apoio aos cooperados em **Distribuição de valor aos cooperados**

A Aurora Coop mantém parcerias estratégicas com fornecedores externos para a aquisição de insumos, embalagens, ingredientes, logística e serviços especializados. A rede de fornecedores da cooperativa conta com mais de 10.200 empresas cadastradas, constituindo um modelo de fornecimento eficiente e confiável.

Agregando valor à cadeia agroindustrial

O modelo de negócios da Aurora Coop se diferencia pelo valor agregado à produção dos cooperados, transformando matérias-primas em produtos de alto padrão para os mercados interno e externo. Esse processo envolve inovação, pesquisa e desenvolvimento, certificações de qualidade e investimentos em eficiência industrial.

Dentre as principais iniciativas para agregar valor à cadeia produtiva, destacam-se:

- **Certificações e padrões internacionais:** a cooperativa possui habilitações sanitárias que garantem a exportação para mercados exigentes, como Japão, China, União Europeia, Canadá e Estados Unidos. Em 2024, foram conquistadas habilitações para exportação para cinco novos países, incluindo África do Sul e Reino Unido;
- **Investimento em tecnologia e automação:** as unidades fabris contam com processos de produção automatizados, melhorando a eficiência operacional e a rastreabilidade dos produtos;
- **Ampliação da presença global:** em 2024, a Aurora Coop consolidou novos mercados de exportação, expandindo a atuação para países da África e América Latina;
- **Expansão da linha de produtos:** o portfólio da cooperativa foi ampliado com o lançamento de 141 novos produtos, sendo 53 para o mercado externo e 88 para o mercado interno.

1.3. Jornada ESG da Aurora Coop

Avançar na gestão da sustentabilidade em nossas operações é transformar compromissos em resultados que contribuem para um futuro mais justo e resiliente para todos.

Em 2024, a Aurora Coop deu um passo decisivo para estruturar a gestão de sustentabilidade. A partir de uma abordagem integrada e planejada, a cooperativa estabeleceu uma Jornada ESG para orientar a implementação de práticas sustentáveis em todas as operações e as relações de negócios. Esse caminho estruturado busca fortalecer a governança, definir compromissos claros e criar uma cultura organizacional cada vez mais alinhada às melhores práticas de sustentabilidade.

A primeira etapa desta jornada foi a Análise de Materialidade, um estudo detalhado que priorizou os impactos das operações da Aurora Coop no meio ambiente, na sociedade e na economia, identificando os temas mais relevantes para uma estratégia sustentável.

Com base nesses dados, foi formulada a Política de Sustentabilidade, em processo de aprovação, estabelecendo diretrizes e princípios que guiam as decisões das atividades práticas e a conduta a ser adotada nas relações da cooperativa com as partes interessadas.

Em paralelo, foi desenvolvido o Plano Estratégico de Sustentabilidade, um *roadmap* com diretrizes para integrar a sustentabilidade de forma estruturada nas operações e nas estratégias da organização.

Saiba mais sobre o resultado desta etapa em **Temas materiais**

Conheça mais sobre esse documento em **Política de Sustentabilidade**

Conheça em **Roadmap de sustentabilidade**



A governança ESG também foi fortalecida por meio da definição de processos, estruturas e responsabilidades para garantir a integração da sustentabilidade nas decisões corporativas. O modelo de governança em sustentabilidade estabelecido permite maior alinhamento entre as áreas e assegura que esse conceito esteja incorporado às práticas de gestão da cooperativa.

Saiba mais sobre a governança em sustentabilidade em **Integração da sustentabilidade à estratégia**

A partir desse trabalho estruturado, a cooperativa seguirá aprimorando as práticas, fortalecendo o impacto positivo e consolidando a sustentabilidade como um pilar estratégico da gestão.

Governança em sustentabilidade

A Aurora Coop está estruturando a governança em sustentabilidade com base na experiência consolidada da governança cooperativa. A responsabilidade pela supervisão dos temas ESG é compartilhada entre os órgãos executivos e as áreas técnicas da cooperativa. O Conselho de Administração é o órgão que supervisiona a implementação das diretrizes estratégicas. **GRI 2-10**

Conforme previsto no Estatuto Social, o Presidente do Conselho de Administração também exerce a função de Diretor-Presidente da Diretoria Executiva da Aurora Coop, atuando diretamente na gestão e representando esse colegiado no processo decisório. Assim, a administração da cooperativa é conduzida também por uma Diretoria Executiva, coordenada pelo Diretor-Presidente, e conta com o apoio de diversas áreas técnicas e comitês especializados. Entre eles, destaca-se o Comitê de Sustentabilidade, que exerce papel consultivo e estratégico na consolidação da agenda ESG da organização. **GRI 2-11**

Participação institucional e representação setorial

GRI 2-28

A Aurora Coop mantém forte atuação institucional por meio da participação ativa em entidades representativas do cooperativismo, com destaque para a Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB) e a Organização das Cooperativas do Estado de Santa Catarina (Ocesc). Essas entidades exercem papel estratégico na articulação do setor, promovendo a defesa dos interesses do cooperativismo junto aos poderes públicos, o fortalecimento das práticas de governança e a valorização dos princípios cooperativistas em âmbito nacional e estadual.

Além disso, a Aurora Coop participa de fóruns, câmaras e associações que contribuem para o fortalecimento do agronegócio brasileiro, possibilitando a troca de experiências, a construção de soluções conjuntas e a influência técnica e política sobre temas estratégicos para o setor. Entre as principais organizações das quais a cooperativa é membro ou mantém vínculo ativo, destacam-se:

- **Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (Sescoop)**
- **Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE)**
[Parceiro no fortalecimento do Programa Encadeamento Produtivo e no desenvolvimento dos empresários rurais]
- **Serviço Nacional de Aprendizagem Rural de Santa Catarina (SENAR)**
[Parceiro de longa data da Aurora Coop para o desenvolvimento dos produtores e para capacitações de produtores rurais nos programas de segurança elétrica no campo em 2024]
- **Associação Brasileira de Laticínios (Viva Lácteos)**
- **Associação Brasileira de Proteína Animal (ABPA)**
- **Associação Brasileira de Reciclagem Animal (ABRA)**
- **Associação Comercial e Industrial**
- **Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA)**
- **Associação Gaúcha de Avicultura (ASGAV)**
- **Sindicato das Indústrias de Produtos Suínos do Rio Grande do Sul (SIPS)**
- **Sindicato da Indústria de Carnes e Derivados no Estado de Santa Catarina (Sindicarnes)**
- **Federação das Cooperativas Agropecuárias de Santa Catarina (FECOAGRO)**
- **Federação da Agricultura e Pecuária do Estado de Santa Catarina (FAESC)**
- **Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina (FIESC)**
- **Instituto Catarinense de Sanidade Agropecuária (ICASA)**
- **Instituto Recicleiros**



2. ESTRATÉGIA ESG E GOVERNANÇA

Este capítulo apresenta as diretrizes que orientam a atuação da Aurora Coop em sustentabilidade e governança. São descritos os compromissos institucionais da cooperativa com a conduta ética, os direitos humanos, o bem-estar animal, a responsabilidade socioambiental e o respeito às leis. Também são detalhadas a estrutura de governança da organização e as práticas que asseguram a transparência, a escuta ativa e a integridade na gestão.

Neste capítulo:

Diretrizes e compromissos ESG: apresenta a Política de Sustentabilidade, os princípios que orientam a atuação da cooperativa e o *roadmap* estruturado em 2024.

Estrutura de governança: descreve as instâncias que compõem o sistema de governança da Aurora Coop e as respectivas atribuições.

2.1. Diretrizes e compromissos ESG

A Aurora Coop reafirma o compromisso com a sustentabilidade ao estruturar diretrizes estratégicas que orientam a atuação nos pilares ambientais, sociais e de governança (ESG).

A estrutura de governança da sustentabilidade na Aurora Coop segue um modelo baseado na delegação de responsabilidades. O Conselho de Administração define as diretrizes e delega à Diretoria Executiva a responsabilidade pela operacionalização da gestão. Embora não haja a designação de uma pessoa específica para a gestão dos impactos socioambientais e de governança, esses temas são tratados de forma transversal pelas diferentes áreas da cooperativa conforme as respectivas competências, garantindo a mitigação e o monitoramento de impactos diretos nas atividades de negócio.

A cooperativa conta com uma área de sustentabilidade que responde diretamente ao Diretor Presidente. Essa área atua como unidade coordenadora e de apoio técnico, promovendo a integração das diretrizes de sustentabilidade às estratégias corporativas e apoiando as áreas operacionais na implementação das ações alinhadas aos compromissos da cooperativa. **GRI 2-12 | 2-13**

Política de Sustentabilidade

A Política de Sustentabilidade da Aurora Coop, desenvolvida em 2024, é o principal instrumento que consolida os direcionamentos institucionais para a integração da sustentabilidade às operações da cooperativa e às relações de negócios. A implementação iniciará em 2025, e as diretrizes dessa Política estabelecem um caminho estruturado para o fortalecimento de práticas responsáveis e sustentáveis.

O documento define os princípios orientadores para a condução das atividades de forma ética, transparente e comprometida com o desenvolvimento sustentável. As diretrizes da política abrangem os temas materiais identificados pela organização, tais como:

- uso eficiente dos recursos naturais, priorizando a redução de impactos ambientais;
- bem-estar animal e segurança alimentar, com diretrizes para aprimorar as práticas de produção e a segurança dos alimentos;



- inovação e tecnologia aplicada à sustentabilidade, incentivando a adoção de soluções eficientes e responsáveis;
- compromisso com o desenvolvimento humano, promovendo um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e focado na capacitação contínua.

A implementação da política ocorrerá a partir de 2025, consolidando a sustentabilidade como um dos pilares estratégicos da Aurora Coop.

Integração da sustentabilidade à estratégia

A gestão da sustentabilidade na Aurora Coop está sendo fortalecida por meio de uma estrutura de governança que busca assegurar clareza de responsabilidades, integridade nos processos decisórios e alinhamento às melhores práticas. A cooperativa compreende que a governança da sustentabilidade deve permear os diferentes níveis da gestão de maneira que as decisões estratégicas considerem os impactos sociais, ambientais e econômicos das operações.

Na Aurora Coop, a administração é exercida pelo Conselho de Administração, o qual delega à Diretoria Executiva a responsabilidade pela execução da gestão da companhia, incluindo a elaboração e a condução do Relatório de Sustentabilidade, a análise e a aprovação das informações reportadas, inclusive dos temas materiais. Assim, as questões relativas à sustentabilidade e à comunicação formal são conduzidas pela Diretoria Executiva sob a coordenação do Diretor Presidente. **GRI 2-14**

A governança da sustentabilidade conta com o suporte de órgãos colegiados e técnicos, como o Comitê de Sustentabilidade, que tem atuação consultiva e estratégica, além de áreas técnicas como Controladoria, Jurídico, Estratégia Organizacional, Qualidade, Engenharia, Apoio Agropecuário, Gestão de Pessoas, Suinocultura, Avicultura, entre outras, que contribuem diretamente com a gestão de impactos e a integração da sustentabilidade às decisões do dia a dia. As demandas relacionadas a ESG também são analisadas nos Comitês Técnicos, como os de Suinocultura e Lácteos, que têm a missão de discutir e propor soluções alinhadas aos desafios da cadeia produtiva.

As preocupações cruciais relacionadas a temas estratégicos ou à sustentabilidade são levadas ao mais alto órgão de governança por ocasião das reuniões mensais das cooperativas filiadas e são registradas em atas. Em 2024, foram registradas 14 comunicações relacionadas a temas como cooperativismo, tributação, projetos de expansão, auxílio a enchentes, resultados e gestão, sustentabilidade Aurora Coop, seguros de propriedades rurais e plantel. **GRI 2-16**

Para assegurar a integridade dos processos decisórios, a Aurora Coop conta com políticas e normas internas específicas para prevenção e mitigação de conflitos de interesse alinhadas à legislação vigente e ao Estatuto Social. Conflitos de interesse, quando identificados, são avaliados e reportados às partes envolvidas, respeitando os princípios de transparência e responsabilidade. A legislação e o estatuto da cooperativa vedam a participação cruzada de membros em outros órgãos de administração, e eventuais situações envolvendo participação

acionária cruzada com fornecedores ou partes relacionadas são tratadas caso a caso. **GRI 2-15**

Em 2024, a Aurora Coop também deu passos importantes para fortalecer o conhecimento coletivo da Diretoria Executiva em temas de sustentabilidade. Com apoio do Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo de Santa Catarina (Sescoop/SC), foi contratada uma consultoria especializada para apoiar o desenvolvimento da agenda ESG na cooperativa. Esse processo envolveu a realização de palestras, workshops e reuniões técnicas com a participação do Diretor-Presidente e de todos os Diretores Executivos, promovendo uma ampliação expressiva do conhecimento interno relacionado à sustentabilidade. **GRI 2-17**

Esse conjunto de medidas reforça o compromisso da Aurora Coop com a consolidação de uma governança em sustentabilidade orientada por processos transparentes, atuação colegiada e o desenvolvimento contínuo das lideranças responsáveis por conduzir esses compromissos como um eixo estratégico da organização.

Roadmap de sustentabilidade

A Aurora Coop estruturou, entre 2024 e o primeiro semestre de 2025, o *Roadmap* de Sustentabilidade com o objetivo principal de reduzir os impactos negativos das operações e avançar de forma contínua na contribuição para o desenvolvimento sustentável. Elaborado de forma participativa, o roadmap define e orienta a execução dos compromissos ESG assumidos pela cooperativa.

Posicionamento institucional sobre as Diretrizes Estratégicas de Sustentabilidade

O conjunto de diretrizes e ações prioritárias apresentado a seguir integra a etapa de estruturação da agenda de sustentabilidade da Aurora Coop. Com base em reflexões estratégicas e alinhamento às melhores práticas ambientais, sociais e de governança, as iniciativas foram definidas para orientar os próximos ciclos de integração paulatina dos compromissos com nossos temas materiais.

As ações iniciais prioritárias refletem o compromisso da organização em avaliar, estruturar e fortalecer práticas sustentáveis de forma progressiva, respeitando os critérios regulatórios, de viabilidade técnica e econômica. Cada tema foi tratado com rigor técnico e cautela estratégica, buscando equilibrar ambição com responsabilidade.

Ressaltamos que as iniciativas aqui descritas não configuram compromissos de implementação imediata, mas sim um direcionamento estratégico preliminar, que será aprofundado por meio de análises internas, escutas qualificadas e definição de marcos operacionais para tomada de decisão futura.

Com essa abordagem, a organização reafirma sua intenção de contribuir de forma transparente e consistente para o desenvolvimento sustentável, reconhecendo a complexidade dos desafios contemporâneos e o papel que as instituições devem desempenhar na construção de soluções duradouras.



TEMAS MATERIAIS E COMPROMISSOS

MATERIAIS E RESÍDUOS

Compromisso Aurora Coop: Fazer uso eficiente de recursos naturais por meio do desenvolvimento e seleção de materiais de menor impacto ambiental, quando possível e disponíveis no mercado, e implementar estratégias de gerenciamento de resíduos que promovam a circularidade e previnam a contaminação ambiental

Prioritário para: Cooperativa filiada, Colaborador, Cliente, Comunidade, Consumidor, Produtor rural, Fornecedor, Imprensa, Órgão regulador, Órgão setorial, OSC, Provedor de capital

DIRETRIZES ESTRATÉGICAS

AÇÕES INICIAIS PRIORITÁRIAS

CORRELAÇÃO COM ODS

Escolha e desenvolvimento de materiais sustentáveis	Desenvolver e selecionar materiais que tenham menor impacto ambiental, quando possível e disponíveis no mercado, ao longo de todo o ciclo de vida do produto	ODS 12 (Consumo e produção responsáveis)
Gestão de resíduos e circularidade	Implementar estratégias de gerenciamento de resíduos que valorizem a circularidade e previnam a contaminação do meio ambiente, considerando a viabilidade de aplicação	

ÁGUA E EFLUENTES

Compromisso Aurora Coop: Aperfeiçoar a gestão dos recursos hídricos por meio de estudos sobre práticas de eficiência, circularidade e fontes alternativas, simultaneamente explorando e avaliando inovações para o tratamento de água e efluentes

Prioritário para: Cooperativa filiada, Diretoria, Colaborador, Cliente, Comunidade, Consumidor, Produtor rural, Fornecedor, Imprensa, Órgão regulador, Órgão setorial, OSC, Provedor de capital, Governo, Sindicato

Gestão dos recursos hídricos com foco na redução de consumo, circularidade e fontes alternativas	Aperfeiçoar a gestão dos recursos hídricos por meio da realização de estudos técnicos sobre práticas de eficiência no consumo, promoção da circularidade da água e viabilidade de adoção de fontes alternativas, com o objetivo de mitigar os riscos de escassez hídrica	ODS 6 (Água potável e saneamento)
Inovações no tratamento de água e efluentes	Explorar e avaliar tecnologias e abordagens inovadoras para o tratamento de água e efluentes, com foco na melhoria da qualidade da água	

TRANSIÇÃO ENERGÉTICA E MUDANÇAS CLIMÁTICAS

Compromisso Aurora Coop: Analisar a viabilidade de diversificar a matriz energética, identificar oportunidades de melhoria na eficiência do uso da energia e aprofundar o entendimento dos impactos das mudanças climáticas sobre o modelo de negócio

Prioritário para: Diretoria, Cooperativa filiada, Colaborador, Cliente, Comunidade, Consumidor, Produtor rural, Fornecedor, Imprensa, Órgão regulador, Órgão setorial, OSC, Provedor de capital, Governo, Sindicato

Diversificação da matriz energética	Analisar a viabilidade de ampliar a diversificação da matriz energética, com o objetivo de reduzir a dependência de fontes convencionais e aumentar a resiliência das operações	ODS 7 (Energia limpa e acessível) ODS 13 (Ação contra a mudança global do clima)
Aumento da eficiência energética	Identificar oportunidades de melhoria na eficiência energética, por meio da análise de processos com potencial de otimização e redução do consumo	
Gestão das emissões e de riscos e oportunidades climáticos	Aprofundar o entendimento regulatório, técnico e estratégico sobre os potenciais impactos das mudanças climáticas sobre o modelo de negócio	

PRÁTICAS EMPREGATÍCIAS

Compromisso Aurora Coop: Aprimorar programas de remuneração e benefícios que favoreçam a permanência dos colaboradores e diferenciem a cooperativa como marca empregadora na região, além de promover condições de trabalho seguras e o respeito aos direitos humanos em toda a cadeia de valor

Prioritário para: Cooperativa filiada, Colaborador, Cliente, Consumidor, Produtor rural, Fornecedor, Imprensa, Órgão setorial, OSC, Sindicato

Remuneração e benefícios	Fortalecer programas de remuneração e benefícios adequados às características regionais	ODS 8 (Trabalho decente e crescimento econômico) ODS 10 (Redução das desigualdades)
Garantia de condições adequadas de trabalho	Assegurar condições de trabalho seguras para todos os colaboradores em todas as operações	
Respeito aos direitos humanos	Promover o respeito aos direitos humanos nas operações próprias e estimular sua adoção ao longo da cadeia de valor, em conformidade com a legislação aplicável	



TEMAS MATERIAIS E COMPROMISSOS

DIRETRIZES ESTRATÉGICAS

AÇÕES INICIAIS PRIORITÁRIAS

CORRELAÇÃO COM ODS

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

Compromisso Aurora Coop: Fortalecer a cultura de segurança por meio de protocolos e processos para identificação de riscos e adoção de medidas preventivas que promovam a saúde e a segurança de empregados e terceiros em todas as operações

Prioritário para: Cooperativa filiada, Diretoria, Colaborador, Cliente, Consumidor, Produtor rural, Fornecedor, Órgão regulador, Órgão setorial, OSC, Governo, Sindicato

Cultura de segurança	Fortalecer a cultura de segurança em todas as operações
Protocolos e controles	Aprimorar os protocolos que garantam a saúde e a segurança de todos os envolvidos
Treinamentos contínuos	Realizar treinamentos contínuos para promover a saúde e a segurança de todos os envolvidos

ODS 8
(Trabalho decente e crescimento econômico)

SAÚDE E BEM-ESTAR ANIMAL

Compromisso Aurora Coop: Adotar práticas de manejo que promovam o bem-estar animal, incluindo sistemas de alojamento confortáveis, nutrição adequada, melhorias genéticas e adoção contínua de alternativas inovadoras

Prioritário para: Diretoria, Colaborador, Cliente, Comunidade, Consumidor, Produtor rural, Fornecedor, Imprensa, Órgão setorial, OSC, Governo

Alojamento	Adotar sistemas de alojamento que proporcionem o conforto e o bem-estar dos animais
Nutrição	Garantir que os animais recebam nutrição adequada
Aditivos	Promover o uso prudente de antimicrobianos, concomitantemente melhorando o equilíbrio sanitário, robustez genética, biossegurança, melhorias de ambiência e manejos, saúde, nutrição, bem como o uso de substitutos aditivos probióticos, óleos essenciais e outros

ODS 2
(Fome Zero e Agricultura Sustentável)

ODS 3
(Saúde e Bem-Estar)

SAÚDE, SEGURANÇA DO CONSUMIDOR E INOCUIDADE DOS ALIMENTOS

Compromisso Aurora Coop: Investir na gestão da cadeia produtiva, assegurar a inocuidade dos produtos em toda a cadeia de valor, incluindo o controle rigoroso da qualidade da nutrição animal, visando garantir a saúde e segurança dos consumidores em conformidade com as exigências de mercado

Prioritário para: Diretoria, Colaborador, Cliente, Consumidor, Produtor rural, Fornecedor, Cliente, Órgão setorial, Governo, Sindicato

Gestão da qualidade e segurança de alimentos da cadeia produtiva	Aprimorar a gestão de segurança e qualidade dos alimentos na cadeia produtiva
Controle da qualidade da nutrição animal	Controlar a qualidade da nutrição animal para garantir que os produtos ofertados atendam aos requisitos de saúde e segurança do consumidor

ODS 12
(Consumo e produção responsáveis)

COMUNIDADES E DESENVOLVIMENTO LOCAL

Compromisso Aurora Coop: Engajar-se ativamente com as comunidades locais para a gestão participativa de impactos econômicos e socioambientais, atuando junto às cooperativas filiadas para implementar projetos que envolvam os cooperados e promovam benefícios mútuos e sustentáveis nos municípios do entorno

Prioritário para: Cooperativa filiada, Diretoria, Colaborador, Cliente, Comunidade, Consumidor, Produtor rural, Imprensa, Órgão setorial, OSC, Provedor de capital, Governo, Sindicato

Engajamento com as comunidades locais	Engajar-se ativamente com as comunidades locais para construir relações colaborativas e promover a gestão participativa dos impactos econômicos e socioambientais
Envolvimento de produtores	Incentivar a participação ativa dos produtores locais em projetos que abordem os impactos socioambientais (aproximação com as comunidades e integração na gestão dos desafios)
Implementação de projetos sustentáveis	Desenvolver e implementar projetos que tragam benefícios mútuos e sustentáveis para as comunidades e para a organização

ODS 8
(Trabalho decente e crescimento econômico)

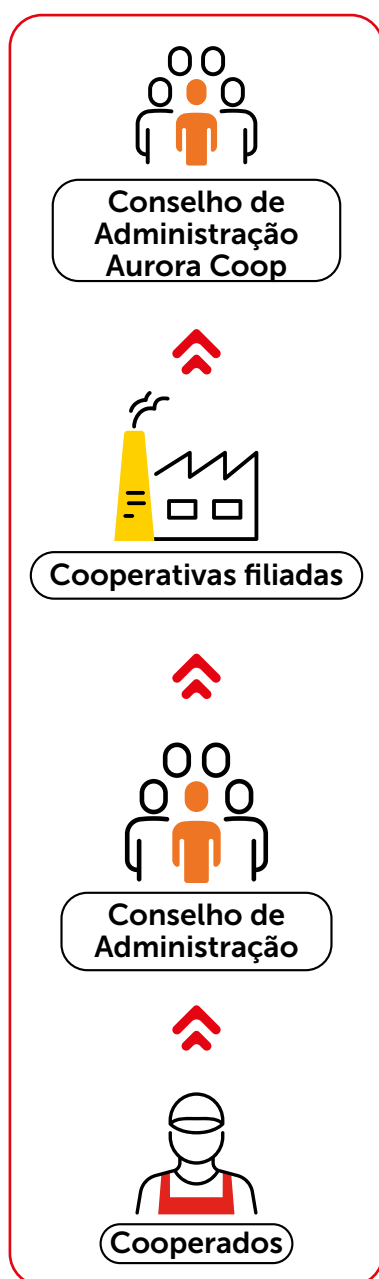


2.2. Estrutura de governança

Representatividade da base nas decisões estratégicas

Como cooperativa central, a governança na Aurora Coop é democrática e representativa, sendo estruturada a partir da base produtiva. O modelo em dois níveis, característico do sistema cooperativista, permite que os produtores participem das decisões da central por meio das cooperativas filiadas às quais estão vinculados. As filiadas representam os interesses deles e asseguram a presença da base produtora nas instâncias decisórias da central.

Essa representatividade, fundamentada nos princípios do cooperativismo, se concretiza conforme o modelo descrito a seguir.



Nas cooperativas singulares filiadas

- Cada cooperado possui direito igualitário a voz e voto (um cooperado, um voto) nas Assembleias Gerais, sejam Ordinárias (AGO) ou Extraordinárias (AGE).
- Nestas assembleias, os cooperados elegem democraticamente os membros que compõem o Conselho de Administração (CA) de sua cooperativa singular.
- O Conselho de Administração eleito define as estratégias e acompanha a gestão da cooperativa singular, inclusive sobre sua participação na Aurora Coop.

Na cooperativa central

- As 14 cooperativas filiadas ao Sistema Aurora Coop participam da Assembleia Geral Ordinária com direito a voz e voto na deliberação das decisões estratégicas da central.
- Nessa instância, os próprios presidentes elegem, entre si, os membros que comporão o Conselho de Administração da Aurora Coop de modo a assegurar a conexão direta com a governança de cada base singular.
- Embora as filiadas possam designar representantes para os fóruns ou reuniões institucionais, inclusive para exercer mandato no Conselho de Administração da Aurora Coop, apenas os presidentes dos Conselhos de Administração das cooperativas singulares filiadas podem votar nas Assembleias Gerais da Central.

MECANISMOS QUE GARANTEM O FUNCIONAMENTO DA GOVERNANÇA COOPERATIVA

A governança da Aurora Coop é garantida por mecanismos que asseguram transparência, prestação de contas, equidade e responsabilidade, tais como:

- **Estatuto Social:** aprovado pelas filiadas, é o documento máximo e estabelece direitos, deveres e regras gerais da cooperativa.
- **Regimento Interno:** detalha as normas operacionais e práticas do funcionamento interno dos órgãos de governança.
- **Códigos de ética e políticas internas:** reforçam boas práticas e orientam a conduta ética e responsável dos gestores e dos conselheiros.
- **Assembleia Geral Ordinária e Extraordinária:** fóruns democráticos que têm a AGO como o órgão soberano para deliberação das principais decisões na Aurora Coop.
- **Conselho de Administração:** responsável por definir estratégias e supervisionar a gestão.
- **Conselho Fiscal:** responsável por fiscalizar as contas e os atos administrativos.
- **Auditoria interna:** responsável por avaliar continuamente processos e controles internos, garantindo o cumprimento das normas.
- **Auditoria externa independente:** realizada por empresas especializadas, confere credibilidade e segurança às demonstrações financeiras e às práticas da cooperativa.

Esse arranjo do modelo cooperativista possibilita que todas as decisões sejam tomadas de forma democrática, assegurando que os interesses dos cooperados estejam no centro da estratégia.



Equilíbrio entre representatividade e profissionalização

GRI 2-9

A estrutura de governança da Aurora Coop assegura o equilíbrio entre a representatividade das cooperativas filiadas, a profissionalização da gestão e a transparência nos processos decisórios. O modelo é formado por diversas instâncias com papéis bem definidos: Assembleia Geral, Conselho de Administração, Diretoria Executiva, Conselho Fiscal, auditorias interna e externa, além de grupos e comitês temáticos de apoio.



Clique aqui ou acesse pelo QR Code para conhecer mais detalhes da governança no site da Aurora Coop

Assembleia Geral

Órgão máximo da governança da Aurora Coop, tem a responsabilidade de definir as diretrizes estratégicas da cooperativa. As atribuições incluem deliberar sobre o planejamento estratégico, o orçamento anual, os planos de investimentos e as mudanças estruturais significativas. A Assembleia também decide sobre o ingresso ou a saída da cooperativa em novos negócios, aprova a prestação de contas do Conselho de Administração, incluindo balanço patrimonial e demonstração do resultado econômico, e determina a destinação das sobras líquidas ou o rateio das perdas.

Além disso, a Assembleia Geral é responsável pela eleição dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, bem como pela fixação dos honorários e dos benefícios dos conselheiros que exercem função executiva em tempo integral. Caso necessário, a Assembleia pode ser convocada extraordinariamente para tratar de reformas estatutárias, fusões, incorporações, parcerias estratégicas, aquisição de bens imóveis de acordo com a competência definida e outras mudanças estruturais.

Conselho de Administração

Composto por sete membros, sendo um Presidente, um Vice-Presidente, um secretário e quatro conselheiros, todos cooperados das filiadas e eleitos pela Assembleia Geral para um mandato de quatro anos. As funções incluem a decisão sobre aquisição ou venda de bens imóveis até o limite da respectiva competência, a definição das estratégias de expansão e inovação, a gestão da estrutura organizacional e a supervisão da implementação das diretrizes estratégicas.

O Conselho também é responsável pela contratação ou pela destituição de serviços de auditoria independente e assessoria, além da definição das políticas relativas à remuneração e aos benefícios dos colaboradores da cooperativa.

Entre as atribuições, o Conselho de Administração acompanha a situação econômico-financeira da cooperativa por meio da análise de relatórios mensais e propõe correções caso sejam identificados desvios em relação ao planejamento estratégico e orçamentário. Também cabe ao Conselho deliberar sobre a política salarial e a contratação de empréstimos e financiamentos, bem como sobre a admissão, a demissão e a exclusão de cooperativas filiadas.

Na Aurora Coop, apenas o Presidente e o Vice-Presidente do Conselho de Administração exercem função executiva acumulada, respectivamente como Diretor-Presidente e Vice-Presidente de Agronegócio. Todos os membros são independentes, pois representam as cooperativas filiadas.

Diretoria Executiva

Responsável pela administração cotidiana da cooperativa, atua na execução das estratégias definidas pelo Conselho de Administração. O regimento da Diretoria Executiva está em fase de aprovação, mas, de acordo com o Estatuto da Aurora Coop, as funções incluem administrar os negócios sociais zelando pelos interesses da cooperativa e cumprindo as deliberações do Conselho de Administração e da Assembleia Geral.

A Diretoria Executiva é composta pelo Diretor-Presidente Executivo, que representa a cooperativa institucionalmente e lidera a gestão estratégica, pelo Vice-Presidente de Agronegócio, responsável pelas atividades da cadeia produtiva, e pelo Vice-Presidente de Mercado, que supervisiona as estratégias comerciais. Além disso, há outras diretorias especializadas que gerenciam áreas como indústria, logística, *compliance* e comercialização. Atualmente, somente o cargo de Diretora Administrativa é ocupado por uma mulher.

Conselho Fiscal

Tem a função de fiscalizar as atividades financeiras e administrativas da cooperativa, garantindo que todos os processos sejam conduzidos de forma transparente e em conformidade com as normas contábeis e regulatórias. O Conselho Fiscal é composto por três membros efetivos e três suplentes — eleitos anualmente pela Assembleia Geral — e tem a responsabilidade de revisar o balanço patrimonial, a demonstração do resultado econômico e os relatórios financeiros elaborados pelo Conselho de Administração.

Além disso, o Conselho Fiscal realiza verificações periódicas para assegurar que as operações da cooperativa estejam alinhadas às diretrizes estratégicas e aos princípios do cooperativismo. Caso identifique qualquer irregularidade, o Conselho Fiscal pode convocar a Assembleia Geral para apresentar as conclusões e recomendar ajustes na gestão.



Auditoria interna

A auditoria interna é função essencial dentro da cooperativa e tem como objetivo principal avaliar e melhorar a eficácia dos processos de controle interno. Para isso, é necessário assegurar a conformidade com as leis, as políticas e as normas internas, identificar riscos e se estes estão gerenciados, identificar e sugerir melhorias nos processos operacionais, bem como detectar e prevenir fraudes. Para alcançar esse objetivo, é necessário planejamento e execução de auditorias periódicas e acompanhamento das ações que implementam as melhorias necessárias identificadas durante o trabalho de auditoria. Também atua como ponto de apoio à auditoria externa, fornecendo informações e relatórios, quando necessário.

Auditoria externa

Desempenha um papel essencial na governança da Aurora Coop, garantindo a transparência na prestação de contas e a confiabilidade dos dados financeiros e operacionais. A cooperativa conta com auditorias independentes para revisar seus demonstrativos contábeis e avaliar a conformidade dos processos internos. A auditoria externa analisa os balanços financeiros, verifica a adequação dos controles internos e assegura que as políticas de governança estejam sendo cumpridas. Os resultados da auditoria são apresentados ao Conselho de Administração e ao Conselho Fiscal, reforçando a credibilidade da cooperativa perante os cooperados e as demais partes interessadas.

Grupo de Administração Estratégica

Possui papel fundamental no suporte à tomada de decisões estratégicas da cooperativa. Composto por seis membros, esse grupo atua na análise de projetos, investimentos e novas oportunidades de negócios, garantindo que as decisões sejam embasadas em critérios técnicos e econômicos sólidos antes de serem encaminhadas para aprovação pelos níveis superiores de governança. As atribuições incluem coordenar a realização dos ciclos de administração estratégica, definir projetos estratégicos com base em viabilidade técnica, econômica e financeira e analisar oportunidades de expansão industrial, inovação tecnológica, fusões e aquisições.

Além disso, o grupo tem a responsabilidade de encaminhar para decisão superior propostas relacionadas à participação da Aurora Coop em *joint ventures*, a aquisições de patrimônio e a mudanças estruturais significativas. O Grupo de Administração Estratégica também tem o papel de receber, filtrar e aprofundar a análise de propostas encaminhadas por entidades internas e externas, garantindo que a cooperativa esteja alinhada às melhores oportunidades do mercado.

Além dessas instâncias principais, a Aurora Coop possui três comitês consultivos temáticos: Comitê de Ética, Comitê de Sustentabilidade e o Comitê de Gestão de Pessoas, que auxiliam na implementação das estratégias de governança e gestão de pessoas.

Comitê de Sustentabilidade

Com a estruturação da Jornada ESG da Aurora Coop, o Comitê de Sustentabilidade passou por reformulações em 2024, recebendo um Regimento que orienta a atuação e as atribuições.

Avaliação e remuneração

O desempenho do Conselho de Administração é monitorado com base nos resultados operacionais e no cumprimento das deliberações da Assembleia Geral por meio de reuniões periódicas e relatórios apresentados pela Diretoria Executiva. **GRI 2-18**

A remuneração dos membros do Conselho de Administração é definida pela Assembleia Geral com cédulas de presença para os não executivos e remuneração fixa para os que acumulam cargos na Diretoria Executiva. Estes recebem remuneração conforme previsto no Estatuto Social e nas práticas de mercado, garantindo alinhamento com a responsabilidade da função. O processo para determinação da remuneração leva em conta critérios como atribuições do cargo, tempo de dedicação, complexidade das decisões e comparabilidade com funções similares em outras cooperativas do setor. **GRI 2-19 | GRI 2-20**

Em 2024, a relação entre a maior remuneração anual total paga pela Aurora Coop e a mediana da remuneração anual total de todos os colaboradores (excluindo a maior remuneração) foi de 22,86 vezes. Esse cálculo considerou todos os componentes remuneratórios previstos para os colaboradores da cooperativa, incluindo salário base, adicionais legais, remuneração variável, 13º salário, férias, Programa de Participação nos Resultados (quando aplicável), vale-alimentação, prêmio por tempo de serviço, prêmios ou vantagens adicionais e auxílio-creche. **GRI 2-21**



Mecanismos de escuta, responsabilização e reparação

A Aurora Coop mantém atuação sólida em integridade com diretrizes institucionais estabelecidas por meio do seu Código de Ética, do Código de Conduta de Fornecedores, da Política da Ouvidoria, entre outros instrumentos normativos. Esses documentos orientam o comportamento ético de todos os públicos de relacionamento da cooperativa e são amplamente divulgados por meio de treinamentos, comunicação interna, portal institucional e canais oficiais. A cultura de conduta responsável é reforçada por princípios como legalidade, respeito, transparência, responsabilidade e ética nos negócios. **GRI 2-25 | GRI 2-26**

Como parte do seu compromisso com o cumprimento da legislação e com a transparência na gestão, a Aurora Coop informa que, em 2024, foram registradas três multas significativas⁴ e uma sanção não monetária, totalizando R\$ 900 mil. As penalidades referem-se a autos de infração lavrados em 2023, que permanecem em trâmite judicial. **GRI 2-27**

A governança da integridade é coordenada por duas instâncias principais: a Ouvidoria e o Comitê de Ética, ambos com atuação institucionalizada. A Ouvidoria é responsável pela triagem e pelo encaminhamento de denúncias, críticas, sugestões e comunicações espontâneas, enquanto o Comitê de Ética tem função estratégica, respondendo diretamente ao Conselho de Administração e à Diretoria Executiva. As atribuições envolvem promover a cultura ética, garantir o cumprimento dos compromissos institucionais e coordenar a aplicação das sanções previstas nos códigos da cooperativa.

As denúncias podem ser registradas por meio de canal independente e sigiloso disponível no site institucional e operado com apoio técnico especializado. A plataforma oferece acesso por diferentes meios (formulário online, e-mail, WhatsApp) e é estruturada para garantir o anonimato, a imparcialidade e a não retaliação. Os relatos são analisados com base em critérios técnicos e encaminhados às áreas competentes para apuração e tratamento. Há também a atuação descentralizada de lideranças locais e comitês técnicos, que acolhem demandas e encaminham para os canais formais de apuração. **GRI 2-26**

Além das denúncias, a Aurora Coop realiza pesquisas regulares de percepção com colaboradores, fornecedores, clientes e cooperativas filiadas e monitora permanentemente canais como o SAC, Reclame Aqui, o Sistema de Inspeção Federal (SIF), a Ouvidoria do Ministério da Agricultura e reuniões técnicas com stakeholders. Com base nesses dados, são elaborados planos de ação e medidas de reparação que incluem desde reembolsos e substituição de produtos até ajustes operacionais e de conduta. **GRI 2-26**

Em 2024, o canal de denúncias da Aurora Coop recebeu 198 registros, dos quais 127 foram anônimos. Desses, 41 denúncias foram apuradas com necessidade de adoção de medidas corretivas que incluem a aplicação de sanções disciplinares cabíveis.

A cooperativa também monitora indicadores de efetividade dos canais de escuta, como tempo médio de resposta, reincidência de denúncias, taxa de satisfação com o atendimento e reputação em canais externos. Em 2024, a taxa de resolatividade foi de 94% e a nota da Aurora Coop no Reclame Aqui foi de 9,2, refletindo a efetividade do sistema e a confiança dos públicos envolvidos.

Diretrizes de conduta empresarial responsável

A Aurora Coop formaliza a responsabilidade com a conduta ética, o respeito aos direitos humanos, o meio ambiente e o bem-estar social por meio de políticas, normas e programas institucionais. Esses compromissos são guiados por princípios reconhecidos internacionalmente, como os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Organização das Nações Unidas (ONU) e a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO), e estão alinhados aos princípios da devida diligência, do respeito aos direitos humanos e da precaução. **GRI 2-23**

Essas diretrizes são integradas às políticas de gestão e são amplamente disseminadas por meio de treinamentos, campanhas de comunicação, orientações às lideranças, canais internos, site oficial e reuniões com cooperativas filiadas. A cooperativa adota um modelo descentralizado de responsabilização no qual cada área da gestão responde pelos impactos e pelos riscos associados às atividades. **GRI 2-24**

Todos os compromissos descritos a seguir foram aprovados pelo Conselho de Administração e/ou Diretoria Executiva e são válidos para todas as atividades da cooperativa e para as relações de negócios. A comunicação e a disseminação dessas políticas ocorrem por meio de canais internos e externos, como treinamentos, site oficial, portal interno de documentos, reuniões com cooperativas filiadas e programas de parceria. **GRI 2-23**



Compromisso de inclusão e diversidade

Formalizado pela Política Aurora para Pessoas com Deficiência (PAPCD) e por programas sociais da Fundação Aury Luiz Bodanese (FALB), entidade que tem como mantenedora a Aurora Coop, esse compromisso promove o direito à não discriminação e a inclusão produtiva e social de pessoas com deficiência ou reabilitados da Previdência Social. A política define diretrizes para adaptação de postos de trabalho, sensibilização interna, acompanhamento individualizado, metas de contratação conforme a Lei nº 8.213/91 e ações de qualificação profissional. O tema é tratado por comitês corporativos e locais em todas as unidades da Aurora Coop.



Clique aqui ou acesse pelo QR Code para conhecer mais sobre o **Programa de Diversidade** no site da Fundação

Saiba mais sobre a atuação da Aurora Coop em **Equidade, inclusão e não discriminação**

Conheça mais sobre a atuação da FALB em **Iniciativa de inclusão social e fortalecimento da comunidade**

Compromisso com a conduta ética, anticorrupção e direitos humanos

A conduta ética é um dos pilares da cultura da Aurora Coop e é regulamentada por documentos como o Código de Ética e o Código de Conduta de Fornecedores — ambos disponibilizados em múltiplos idiomas e linguagens (incluindo LIBRAS). Esses documentos tratam de temas como combate ao trabalho escravo e infantil, não discriminação, liberdade de expressão, assédio, proteção de dados e uso ético dos recursos da cooperativa. Também estabelecem a postura esperada das lideranças e preveem sanções disciplinares em caso de descumprimento.



Clique aqui ou acesse pelo QR Code para conhecer o **Código de Ética da Aurora Coop**

Compromisso com o bem-estar animal

A Aurora Coop mantém uma Política de Bem-Estar Animal baseada no protocolo internacional *Welfare Quality®*, reconhecendo os animais como seres sencientes. O documento estabelece critérios para garantir conforto, respeito e tratamento ético ao longo da cadeia produtiva. A cooperativa adota tolerância zero a maus-tratos com responsabilização de colaboradores, produtores e terceiros em caso de violação.



Clique aqui ou acesse pelo QR Code para saber mais sobre **bem-estar animal** no site da Aurora Coop

Saiba mais em **Práticas de bem-estar animal**

Compromissos sociais e ambientais

A Aurora Coop compreende que o respeito ao meio ambiente e à sociedade é essencial para a sustentabilidade do modelo de negócios e para a construção de um futuro próspero e equilibrado. Por isso, assume compromissos institucionais com a responsabilidade socioambiental orientando as atividades com base no respeito, na dignidade humana e na ética ambiental.

Esses compromissos são implementados tanto diretamente pela cooperativa nas operações e nas políticas internas quanto por meio da Fundação Aury Luiz Bodanese (FALB), que atua como pilar social e ambiental da Aurora Coop. A fundação desenvolve e coordena programas estruturados de educação ambiental, voluntariado, inclusão social, diversidade e desenvolvimento sustentável, os quais são direcionados a colaboradores, cooperados e comunidades.

Entre as iniciativas conduzidas diretamente pela Aurora Coop, estão a Política de Logística Reversa, o Programa de Otimização no Uso de Embalagens, o Programa de Coleta Segura (para resíduos de saúde animal em propriedades rurais) e o Programa Propriedade Rural Sustentável, que certifica produtores com base em critérios ambientais, sociais e econômicos. Essas práticas demonstram o compromisso da cooperativa com a adoção de soluções sustentáveis, a redução de impactos ambientais e a valorização de boas práticas na cadeia produtiva.

Compromissos com os colaboradores

A Aurora Coop mantém orientações e procedimentos internos alinhados à legislação trabalhista brasileira, à Constituição Federal e às Normas Regulamentadoras (NRs). Os compromissos incluem remuneração e benefícios que favoreçam a permanência dos colaboradores, saúde e segurança no trabalho, liberdade sindical e condições adequadas de trabalho.

Conheça mais em **Pessoas e cultura organizacional**



3. ENGAJAMENTO COM STAKEHOLDERS E MATERIALIDADE

A Aurora Coop mantém um relacionamento próximo e contínuo com os públicos com os quais se conecta. Este capítulo mostra como esses diálogos acontecem na prática por meio de canais estruturados de escuta, ações de relacionamento e consultas específicas. Também apresenta os resultados da primeira análise de materialidade realizada pela cooperativa, que envolveu milhares de respondentes e trouxe uma visão clara sobre os temas considerados prioritários para o futuro da organização e para os diferentes públicos com os quais ela se relaciona.

Neste capítulo:

Processo de escuta e envolvimento das partes interessadas:

mostra como a Aurora Coop se relaciona com seus stakeholders e os canais utilizados para ouvir, responder e construir soluções em conjunto.

Temas materiais e alinhamento estratégico: descreve a metodologia da análise de materialidade, os temas prioritários identificados e como eles foram incorporados à estratégia de sustentabilidade da cooperativa.

3.1. Processo de escuta e envolvimento das partes interessadas

GRI 2-29

O relacionamento com stakeholders é parte essencial da atuação da Aurora Coop e reflete o modelo cooperativista, pautado pela participação e pela construção coletiva de soluções. A cooperativa adota uma abordagem estruturada para o engajamento das partes interessadas com o objetivo de ouvir demandas, identificar expectativas, responder de forma qualificada e fortalecer vínculos baseados em ética, confiança e respeito mútuo.

A Aurora Coop interage com clientes, consumidores, cooperativas filiais, cooperados, colaboradores, comunidades, fornecedores, prestadores de serviço, governos, órgãos reguladores e fiscalizadores, imprensa, órgãos setoriais, organizações da sociedade civil (OSCs), sindicatos e provedores de capital. A identificação e a priorização desses públicos são feitas com base na relevância estratégica, no grau de impacto nas operações, nas responsabilidades legais e institucionais e no histórico de relacionamento.

Abordagem de engajamento e canais de relacionamento

A seguir, estão descritas as principais categorias de stakeholders e os canais de relacionamento utilizados:



Clientes: engajamento por meio da equipe comercial, supervisores de *trade*, SAC, canais digitais, feiras e eventos. O objetivo é atender com transparência, negociar com ética e garantir a preservação da segurança e a qualidade dos produtos.



Colaboradores: comunicação via lideranças, reuniões de time, veículos internos, equipe de gestão corporativa, ações de bem-estar e pesquisa de satisfação. O engajamento busca promover saúde, segurança, desenvolvimento, cultura de ética e de sustentabilidade no ambiente de trabalho.



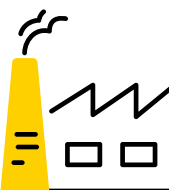
Consumidores: SAC, redes sociais, site, rotulagem informativa, campanhas educativas e canais como o Reclame Aqui. A Aurora Coop busca garantir transparência, segurança dos alimentos e conexão com as marcas, promovendo uma experiência de consumo responsável e acolhedora.



Comunidades: participação em conselhos municipais, fóruns, escolas, OSCs e ações da Fundação Aury Luiz Bodanese (FALB). São promovidos seminários, campanhas e escuta ativa com o objetivo de contribuir para o desenvolvimento humano, a transformação social e o exercício da cidadania.



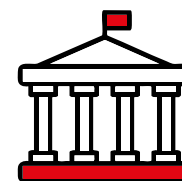
Produtores rurais (cooperados/integrados): relacionamento via cooperativas filiadas, equipe técnica de campo, sistema de extensão rural, palestras, treinamentos, visitas técnicas e ações da FALB. O objetivo é fomentar a produção com qualidade e sustentabilidade, assegurando inovação, boas práticas e pertencimento ao sistema cooperativista.



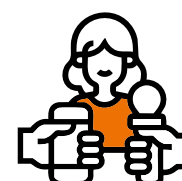
Cooperativas filiadas: comunicação permanente via reuniões mensais, assembleias, comitês técnicos (como os de suinocultura e lácteos), visitas técnicas, eventos e projetos sociais. O engajamento reforça o princípio da intercooperação e o fortalecimento do sistema Aurora.



Fornecedores e prestadores de serviço: avaliação técnica, auditorias, contratos, reuniões presenciais, portal de fornecedores, participação em feiras e autoavaliações. Busca-se garantir qualidade, cumprimento de requisitos legais, ética e transparência nas relações comerciais.



Governos e órgãos reguladores: relacionamento institucional com representação em entidades de classe e participação ativa em conselhos, audiências, condicionantes, termos de ajustamento de conduta e outros processos legais. A Aurora Coop colabora na formulação de políticas públicas e atua em sinergia com a administração pública para o desenvolvimento local.



Imprensa: envio de informações regulares sobre investimentos, programas sociais e ambientais, além de atendimento ágil às demandas de mídia impressa, digital e televisiva. A cooperativa busca reforçar a reputação institucional com base na transparência e no compromisso com a comunidade.



Órgãos setoriais e OSCs: participação em câmaras técnicas, fóruns, reuniões e grupos de trabalho com foco em regulação, abertura de mercados e representatividade do setor agroindustrial.



Provedores de capital: compartilhamento de informações estratégicas e de governança com instituições financeiras e cooperativas filiadas, reuniões formais e informais, participação em eventos corporativos e contratações de crédito com base na credibilidade e na transparência.



Sindicatos: diálogo aberto sobre negociações coletivas, condições de trabalho e temas sensíveis aos trabalhadores, mantendo sempre o respeito às legislações e aos acordos firmados.



Propósito e efetividade do engajamento

O propósito central do engajamento com os stakeholders é promover relações transparentes, cooperativas e orientadas ao desenvolvimento sustentável. Cada interação visa fortalecer vínculos, antecipar riscos, escutar recomendações e alinhar interesses, contribuindo com a geração de valor compartilhado e a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

A Aurora Coop também se compromete a garantir que o engajamento seja significativo e efetivo, adotando ferramentas como:

- programas estruturados de relacionamento;
- canais permanentes de comunicação institucional;
- avaliação de desempenho de fornecedores e prestadores;
- pesquisas de satisfação e percepção com clientes e colaboradores;
- reuniões técnicas, comitês e instâncias formais de escuta e governança.

Com isso, a cooperativa assegura que as necessidades, as expectativas e as preocupações das partes interessadas sejam consideradas nos processos decisórios, contribuindo para o aprimoramento da gestão e para a perenidade do modelo de negócios.

Esse compromisso com a escuta qualificada foi aprofundado em 2024, durante o primeiro ciclo de elaboração de Relatório de Sustentabilidade da Aurora Coop. Na ocasião, foi conduzido um processo estruturado de análise de materialidade que envolveu mapeamento de stakeholders estratégicos, consulta online com mais de 7 mil respondentes e entrevistas individuais com representantes de públicos-chave. Os resultados desse processo orientaram a identificação dos temas prioritários de sustentabilidade, apresentados a seguir.

3.2. Temas materiais e alinhamento estratégico

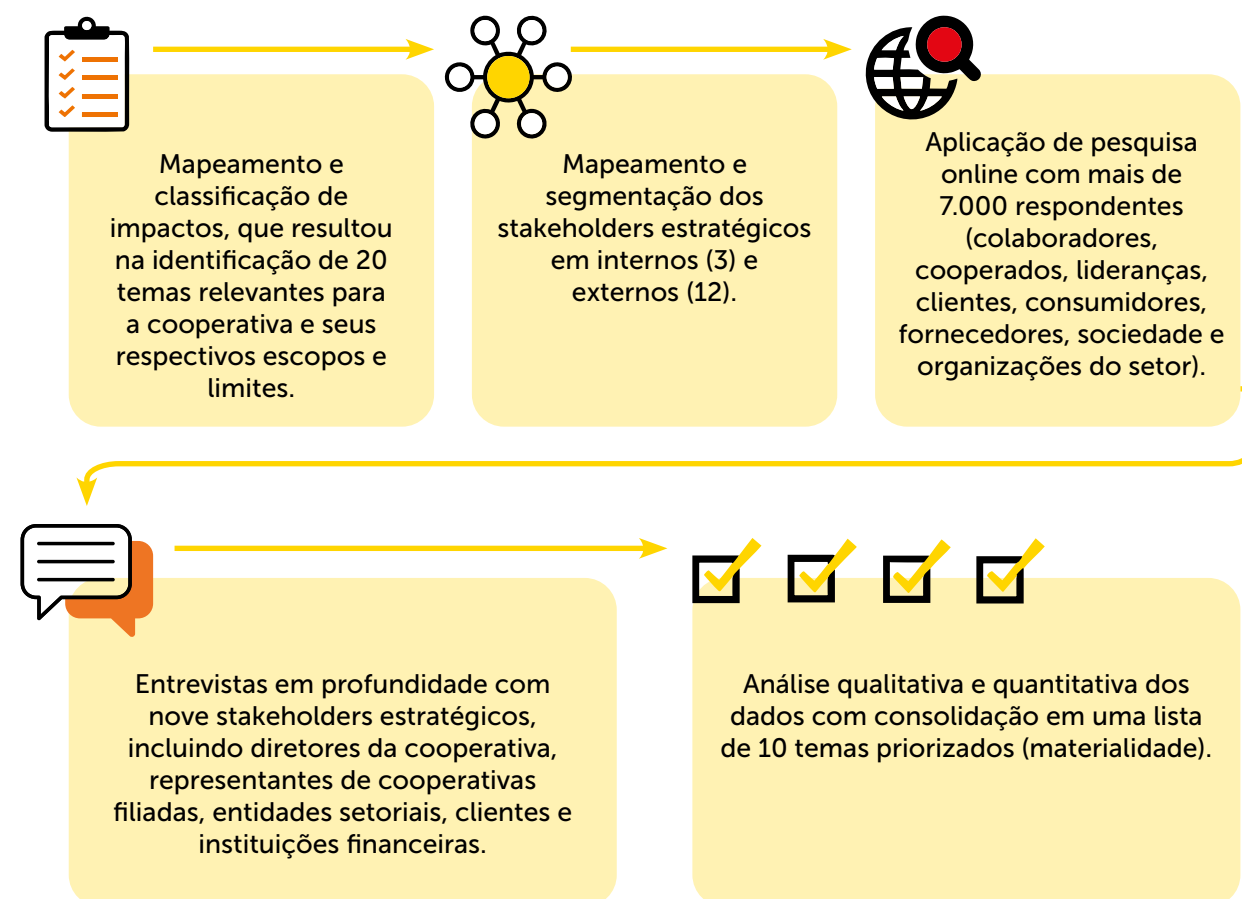
Com o objetivo de identificar os temas mais relevantes para a atuação sob a perspectiva dos impactos gerados, das expectativas dos stakeholders e da estratégia de longo prazo, a Aurora Coop realizou seu primeiro processo formal de análise de materialidade, marcando um passo fundamental para a estruturação da agenda de sustentabilidade da organização e para a elaboração do primeiro Relatório de Sustentabilidade com base nas Normas GRI.

Metodologia da análise de materialidade

GRI 3-1

A metodologia adotada seguiu diretrizes de sustentabilidade internacionalmente reconhecidas e foi baseada na identificação e na priorização dos impactos reais e potenciais positivos e negativos gerados pela cooperativa sobre a economia, o meio ambiente e as pessoas; na escuta estruturada de stakeholders internos e externos; e na conexão dos temas identificados com os compromissos estratégicos da Aurora Coop.

O processo contemplou as seguintes etapas.





Temas materiais

GRI 3-2

A partir da análise descrita acima, foram identificados 10 temas materiais que expressam os impactos mais relevantes da cooperativa e as expectativas dos públicos com os quais se relaciona. Esses temas foram integrados nos seguintes 8 tópicos.

TEMA MATERIAL	ESCOPO E LIMITES	PRIORITÁRIO PARA
Materiais e resíduos	Fazer uso eficiente de recursos naturais por meio do desenvolvimento e seleção materiais de menor impacto ambiental, quando possível e disponíveis no mercado, e implementar estratégias de gerenciamento de resíduos que promovam a circularidade e previnam a contaminação ambiental	Cooperativa filiada, Colaborador, Cliente, Comunidade, Consumidor, Produtor rural, Fornecedor, Imprensa, Órgão regulador, Órgão setorial, OSC, Provedor de capital
Água e efluentes	Aperfeiçoar a gestão dos recursos hídricos por meio de estudos sobre práticas de eficiência, circularidade e fontes alternativas, simultaneamente explorando e avaliando inovações para o tratamento de água e efluentes	Cooperativa filiada, Diretoria, Colaborador, Cliente, Comunidade, Consumidor, Produtor rural, Fornecedor, Imprensa, Órgão regulador, Órgão setorial, OSC, Provedor de capital, Governo, Sindicato
Transição energética e mudanças climáticas	Analisar a viabilidade de diversificar a matriz energética, identificar oportunidades de melhoria na eficiência do uso da energia e aprofundar o entendimento dos impactos das mudanças climáticas sobre o modelo de negócio	Diretoria, Cooperativa filiada, Colaborador, Cliente, Comunidade, Consumidor, Produtor rural, Fornecedor, Imprensa, Órgão regulador, Órgão setorial, OSC, Provedor de capital, Governo, Sindicato
Práticas empregatícias	Aprimorar programas de remuneração e benefícios que favoreçam a permanência dos colaboradores e diferenciem a cooperativa como marca empregadora na região, além de promover condições de trabalho seguras e o respeito aos direitos humanos em toda a cadeia de valor	Cooperativa filiada, Colaborador, Cliente, Consumidor, Produtor rural, Fornecedor, Imprensa, Órgão setorial, OSC, Sindicato
Saúde e segurança do trabalho	Fortalecer a cultura de segurança por meio de protocolos e processos para identificação de riscos e adoção de medidas preventivas que promovam a saúde e a segurança de empregados e terceiros em todas as operações	Cooperativa filiada, Diretoria, Colaborador, Cliente, Consumidor, Produtor rural, Fornecedor, Órgão regulador, Órgão setorial, OSC, Governo, Sindicato
Saúde e bem-estar animal	Adotar práticas de manejo que promovam o bem-estar animal, incluindo sistemas de alojamento confortáveis, nutrição adequada, melhorias genéticas e adoção contínua de alternativas inovadoras	Diretoria, Colaborador, Cliente, Comunidade, Consumidor, Produtor rural, Fornecedor, Imprensa, Órgão setorial, OSC, Governo
Saúde, segurança do consumidor e inocuidade dos alimentos	Investir na gestão da cadeia produtiva, assegurar a inocuidade dos produtos em toda a cadeia de valor, incluindo o controle rigoroso da qualidade da nutrição animal, visando garantir a saúde e segurança dos consumidores em conformidade com as exigências de mercado	Diretoria, Colaborador, Cliente, Consumidor, Produtor rural, Fornecedor, Cliente, Órgão setorial, Governo, Sindicato
Comunidades e desenvolvimento local	Engajar-se ativamente com as comunidades locais para a gestão participativa de impactos econômicos e socioambientais, atuando junto às cooperativas filiadas para implementar projetos que envolvam os cooperados e promovam benefícios mútuos e sustentáveis nos municípios do entorno	Cooperativa filiada, Diretoria, Colaborador, Cliente, Comunidade, Consumidor, Produtor rural, Imprensa, Órgão setorial, OSC, Provedor de capital, Governo, Sindicato

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2024 | 63



4. IMPACTOS ECONÔMICOS E DESENVOLVIMENTO SOCIAL

A Aurora Coop atua como indutora do desenvolvimento regional por meio da geração de empregos, da valorização da produção agropecuária familiar, da distribuição de renda e do fortalecimento de comunidades nas regiões onde está presente. Alinhada ao tema material **Comunidades e desenvolvimento local**, a cooperativa estrutura as ações para gerar impactos econômicos, sociais e ambientais positivos com foco na inclusão, na formação cidadã e no fortalecimento da autonomia das famílias cooperadas.

Neste capítulo:

Contribuição para o desenvolvimento regional: evidencia os impactos diretos da atuação da Aurora Coop nas comunidades, com destaque para investimentos em infraestrutura, circulação de renda, geração de empregos e apoio a serviços públicos e sociais.

Programas sociais e educacionais: apresenta as iniciativas realizadas diretamente pela cooperativa ou pela Fundação Aury Luiz Bodanese (FALB) voltadas à capacitação, ao voluntariado, à educação ambiental, à cultura e à promoção da inclusão social em diversas regiões.

4.1. Contribuição para o desenvolvimento regional

A Aurora Coop contribui de forma direta e contínua para o desenvolvimento das comunidades em que está inserida, gerando empregos, movimentando a economia local, fortalecendo a produção agropecuária familiar e promovendo inclusão social e valorização dos membros integrantes da comunidade. Apoiada em uma base sólida de produtores rurais e colaboradores, adota um modelo de negócio que alia eficiência produtiva, compromisso social e responsabilidade com o futuro coletivo.

Impacto econômico nas comunidades onde atua

A atuação da Aurora Coop gera impactos expressivos nas comunidades onde está presente, especialmente pela geração de empregos, pela circulação de renda, pelas parcerias com o poder público e pelos investimentos em infraestrutura e serviços. Com presença em diversos estados e atuação nacional, a cooperativa encerrou 2024 com mais de 46,8 mil colaboradores diretos após a criação de 2.510 postos de trabalho, representando um crescimento de 5,7% em relação ao ano anterior.

GRI 3-3 Comunidades locais

A receita operacional bruta de todo o sistema cooperativo da Aurora Coop alcançou R\$ 69,2 bilhões, resultado do desempenho conjunto entre a indústria e mais de 87 mil famílias produtoras associadas às cooperativas filiadas. Esse movimento fortalece a economia regional por meio da contratação de fornecedores lo-

cais, da valorização da produção primária e do estímulo a setores como transporte, comércio e serviços. **GRI 3-3 Comunidades locais**

Dentre os principais investimentos realizados ao longo do ano, destacam-se ampliações de plantas industriais e melhorias estruturais que geraram impactos positivos diretos nas regiões de atuação, somando R\$ 580 milhões no ano:

GRI 203-2

- **Unidade Indústria Aurora Chapecó II/SC:** ampliação com crescimento produtivo e geração de empregos;
- **Infraestrutura viária:** pavimentação de trecho da estrada municipal 132, com passeio público e iluminação, construída pela Aurora Coop;
- **Obras de modernização e adequações ambientais** em unidades como Frigorífico Aurora Tapejara I/RS, Frigorífico Aurora Tapejara II/RS, Frigorífico Aurora Xaxim/SC, Frigorífico Aurora Maravilha/SC, Frigorífico Aurora Chapecó II/SC, entre outras;
- **Instalação de subestações de energia** necessárias para suprir a demanda das unidades industriais, mas que colaboram diretamente com o acesso à energia da rede pela comunidade e à maior estabilidade da rede, diminuindo as perdas de energia com transmissão.



As obras, além de favorecerem a produção, também melhoraram a mobilidade, a logística urbana e a qualidade de vida no entorno das unidades. Além disso, a cooperativa atua junto às administrações municipais na elaboração de planos de mitigação dos impactos relacionados à expansão industrial.

GRI 203-2

Com atuação voltada à valorização dos territórios onde está presente, a Aurora Coop realiza aportes diretos em infraestrutura e apoio a serviços essenciais às comunidades. Esses investimentos contribuem para a inclusão produtiva, a formação cidadã e a melhoria das condições de vida de públicos diversos, como crianças, jovens, idosos, produtores rurais e colaboradores da cooperativa. **GRI 203-1**

Conheça outros investimentos da cooperativa no desenvolvimento do seu capital humano em Valorização do capital humano

O apoio se deu principalmente por meio de: **GRI 203-1**

- **Fundação Aury Luiz Bodanese (FALB):** responsável por programas sociais, educacionais e de cidadania, recebeu R\$ 840 mil anuais de forma continuada;
- **Fundo do Idoso e Fundo da Criança e Adolescente:** por meio de doações incentivadas, os aportes passaram de R\$ 50 mil (2022) para mais de R\$ 524 mil (2024);
- **Creche em São Gabriel do Oeste (MS):** mantida em parceria com o poder público, contou com recursos superiores a R\$ 547 mil em 2024, além de supervisão administrativa direta da cooperativa;
- **Apoio à cultura:** os investimentos cresceram mais de 1.500% entre 2022 e 2024, chegando a R\$ 1,2 milhão no último ano, fortalecendo a identidade cultural e a diversidade regional.

Ainda em 2024, a Aurora Coop realizou aportes significativos por meio de incentivos fiscais do estado de Santa Catarina, direcionando mais de R\$ 10,2 milhões ao Fundo Estadual de Promoção Social e Erradicação da Pobreza (Fundo Social) e ao Fundo de Apoio à Manutenção e ao Desenvolvimento da Educação Superior (FUMDES).

Esses repasses viabilizam a aplicação de recursos em ações públicas de desenvolvimento social e educacional com a contrapartida do acesso ao benefício de Crédito Presumido de ICMS. **GRI 203-1**

A atuação da Aurora Coop nas enchentes do Rio Grande do Sul

O Rio Grande do Sul abriga unidades industriais, cooperativas filiadas e centenas de famílias de cooperados e colaboradores da Aurora Coop. Em 2024, o estado enfrentou uma das maiores tragédias climáticas da sua história, com enchentes que afetaram diretamente comunidades onde a cooperativa atua.

Diante da crise, a Aurora Coop mobilizou sua rede solidária: doou 100 toneladas de alimentos, antecipou o 13º salário dos colaboradores da região, viabilizou 8 carretas para transporte de doações, distribuiu EPIs aos voluntários e, por meio da FALB, doou recursos para compra de medicamentos. A cooperativa também incentivou a doação de sangue e de itens de emergência, demonstrando na prática o compromisso com as comunidades em que está presente.

A Aurora Coop também apoiou produtores rurais não vinculados ao Sistema Aurora Coop das regiões afetadas recebendo e processando aves e suínos em suas unidades frigoríficas em localidades onde a produção de empresas locais foi interrompida pelos eventos climáticos extremos.

Além dos impactos positivos, a cooperativa reconhece os potenciais impactos negativos da atuação, como a dependência econômica das comunidades locais, a sobrecarga na estrutura pública e os impactos ambientais e sociais associados ao crescimento industrial. Para enfrentar esses desafios, são adotadas medidas de mitigação em parceria com o poder público e com base em instrumentos como diagnóstico social, acordos com órgãos ambientais e ações estruturantes de apoio à comunidade. **GRI 413-2**

Leia o capítulo Compromissos de conduta empresarial responsável para conhecer mais sobre as políticas que direcionam os investimentos sociais e ambientais da cooperativa



Distribuição de valor aos cooperados

O modelo de intercooperação adotado pela Aurora Coop gera valor que retorna diretamente às comunidades produtoras. O repasse da cooperativa a das filiadas é reinvestido localmente em capacitação, infraestrutura, assistência técnica e melhoria de processos produtivos. Dessa forma, o ciclo de geração e redistribuição de riqueza contribui para a autonomia das comunidades rurais, fomenta a permanência das famílias no campo e promove o fortalecimento do cooperativismo.

No âmbito dos programas de Encadeamento Produtivo e Propriedade Rural Sustentável, a Aurora Coop ofertou, ao longo de 2024, uma série de treinamentos voltados ao fortalecimento da gestão, da sustentabilidade e da eficiência nas propriedades rurais. As iniciativas tiveram como foco a qualificação dos produtores e dos técnicos do campo, promovendo o desenvolvimento de competências técnicas e de gestão, o estímulo à adoção de boas práticas e a melhoria contínua dos resultados. A seguir, estão descritas as principais ações formativas realizadas no período.

Projeto ou Programa	Descrição	Participantes	Carga horária por treinamento	Horas totais
Programa De Olho na Qualidade	Voltado à organização das propriedades rurais, o programa apoia a implementação dos princípios do 5S como forma de melhorar a produtividade e o ambiente de trabalho no campo. Incentiva o descarte de materiais em desuso, a organização dos espaços, a limpeza e a higiene das áreas de produção, além da padronização de rotinas. A proposta contribui para a redução de desperdícios, a melhoria do aspecto visual da propriedade e o fortalecimento da autoestima dos produtores, promovendo uma gestão mais eficiente e satisfatória.	634	25	15.850
Qualidade Total Rural (QTR)	Esse treinamento orienta os produtores na gestão eficiente e sustentável das propriedades. A metodologia inclui a elaboração do balanço patrimonial da unidade produtiva, possibilitando uma análise completa da situação econômica e financeira do negócio. A partir disso, os produtores constroem um plano estratégico com metas e ações voltadas à melhoria contínua e ao desenvolvimento da propriedade como uma verdadeira empresa rural.	406	48	19.488
Sustentabilidade Aplicada em Empresas Rurais	O programa oferece conhecimento prático e ferramentas de gestão para aplicação dos conceitos de sustentabilidade nas propriedades rurais. Com foco no equilíbrio entre os pilares econômico, social e ambiental, a capacitação contribui para o aumento da competitividade, do desempenho técnico e da lucratividade das atividades agropecuárias.	177	14	2.478
Resgate De Olho	Complementar ao Programa De Olho na Qualidade, essa iniciativa busca reforçar a manutenção das boas práticas adotadas nas propriedades. Os participantes revisitam os conceitos de descarte adequado, organização, limpeza e estabelecem um novo plano de ação para garantir a continuidade dos avanços obtidos.	58	6	348
Eficiência Energética	Voltada ao uso consciente da energia elétrica nas propriedades, essa capacitação aborda os conceitos básicos de eletricidade, segurança em instalações e melhores práticas para otimização do consumo. Os produtores aprendem a interpretar contas de luz, identificar equipamentos com maior consumo e adotar soluções simples e eficazes para reduzir custos e aumentar a eficiência energética.	330	8	2.640
Capacitação para técnicos	Destinada aos técnicos responsáveis pelo acompanhamento diário das propriedades, essa formação visa desenvolver competências técnicas, operacionais e comportamentais. O objetivo é qualificar esses profissionais para que desempenhem um papel mais efetivo na implementação e na continuidade dos programas de qualidade no campo, contribuindo para o fortalecimento das práticas de gestão rural.	104	16	1.664





Valorização social e territorial

GRI 3-3 Comunidades locais

A Aurora Coop contribui com o desenvolvimento regional por meio da inclusão produtiva e da cidadania. Em 2024, mais de 1.800 colaboradores com deficiência e reabilitados da Previdência Social atuaram na cooperativa. O Programa Jovem Aprendiz, por sua vez, contou com 916 jovens contratados, ampliando o acesso de adolescentes, inclusive em situação de vulnerabilidade, ao mercado de trabalho.

Outro aspecto relevante foi o acolhimento de 11.741 colaboradores imigrantes, majoritariamente venezuelanos e haitianos, além de migrantes brasileiros vindos do Norte e do Nordeste. A empresa apoia a adaptação desses trabalhadores por meio de busca por moradia, capacitação e integração à cultura local e proteção dos direitos destes.

Essa visão de valorização regional também se expressa no estímulo ao consumo local, na geração de renda e na atuação ativa em fóruns, conselhos e parcerias com prefeituras, escolas e organizações da sociedade civil.

Conheça mais sobre as ações da Aurora Coop junto aos seus colaboradores em Valorização do capital humano

Geração e distribuição de valor econômico

GRI 3-3 Desempenho econômico | GRI 201-1

A Aurora Coop adota uma gestão financeira sólida e comprometida com a geração de valor para todos os públicos com os quais se relaciona. O monitoramento do Valor Econômico Direto Gerado e Distribuído (EVG&D) permite compreender de forma objetiva o impacto econômico da cooperativa, revelando como os recursos são mobilizados e distribuídos ao longo da cadeia de valor.

Entre 2022 e 2024, o valor econômico direto gerado pela Aurora Coop cresceu 9,1%, passando de R\$ 23,4 bilhões para R\$ 25,6 bilhões. O crescimento foi impulsionado, sobretudo, pelo aumento das vendas de produtos, mercadorias e serviços, que atingiram R\$ 24,3 bilhões em 2024 — incremento de 12,3% em relação ao ano anterior.

A distribuição desse valor reflete o compromisso da cooperativa com a valorização de colaboradores, fornecedores, governos e comunidades. Em 2024, o valor econômico distribuído somou R\$ 24,8 bilhões, representando 97% do total gerado no ano. Os principais destinos desses recursos foram os custos operacionais (75,6%), os salários e os benefícios pagos aos colaboradores, que totalizaram R\$ 3,06 bilhões — um aumento expressivo de 25,2% em relação a 2023.

Outros destaques incluem o aumento dos pagamentos ao governo (+25,3% em relação a 2023) e a manutenção dos investimentos sociais em comunidades, ainda que em montantes modestos. O valor econômico retido — ou seja, a parcela reinvestida na própria organização — foi de R\$ 766,7 milhões em 2024, revertendo o resultado negativo registrado em 2023. Esse avanço sinaliza o fortalecimento da sustentabilidade financeira da cooperativa e a capacidade de manter uma operação saudável, competitiva e com impactos positivos duradouros nas regiões onde atua, reforçando a relevância como agente de desenvolvimento regional.

201-1. Valor econômico direto gerado e distribuído ⁵ EVG&D (R\$ mil)	2022	2023	2024
a. Valor econômico direto gerado (i + ii + iii)	23.478.336	23.335.885	25.609.474
i) Venda de produtos, mercadorias e serviços	21.658.450	21.384.424	24.327.118
ii) Outras receitas	170.062	104.377	115.164
iii) Receitas financeiras	1.649.824	1.847.083	1.167.192
b. Valor econômico distribuído (i + ii + iii + iv + v)	22.908.628	23.473.820	24.842.744
i) Custos operacionais	18.329.455	18.361.896	18.782.532
ii) Salários e benefícios de colaboradores	2.147.005	2.448.809	3.065.909
iii) Pagamentos a provedores de capital	1.509.661	1.602.859	1.666.793
iv) Pagamentos ao governo	920.407	1.056.417	1.324.327
v) Investimentos na comunidade	2.101	3.839	3.183
c. Valor econômico retido (a - b)	569.707	-137.935	766.730

⁵ Explicação item a.
i) Venda de produtos, mercadorias e serviços: refere-se à Receita Bruta de Vendas apresentada na Demonstração do Valor Adicionado menos as Devoluções/Descontos e Abatimentos.
ii) Outras receitas: refere-se a Outras Receitas Operacionais, apresentadas na Demonstração do Valor Adicionado, menos Provisão/reversão de créditos liquidação duvidosa.
iii) Receitas financeiras: conforme apresentado na Demonstração do Valor Adicionado.

Explicação item b.
i) Custos operacionais: refere-se aos insumos adquiridos de terceiros mais as retenções (depreciação/amortização/exaustão).
ii) Salários e benefícios de colaboradores: apresentado na Demonstração do Valor Adicionado.
iii) Pagamentos a provedores de capital: apresentado na Demonstração do Valor Adicionado.
iv) Pagamentos ao governo: apresentado na Demonstração do Valor Adicionado.
v) Investimentos nas comunidades: apresentado no Balanço Social e ajustado nos Custos Operacionais.

Explicação item c.
c. Valor econômico retido (a - b): refere-se ao resultado da empresa obtido nestes períodos menos 15% de Distribuição Estatutária.



Fortalecimento da produção familiar e das comunidades rurais

A Aurora Coop é formada por 14 cooperativas filiadas, que reúnem mais de 87 mil famílias produtoras de matéria-prima, atuando no campo como parte fundamental do sistema agroindustrial da cooperativa. Essa base é composta majoritariamente por pequenos e médios produtores rurais que desenvolvem atividades ligadas a suinocultura, avicultura, produção de leite e agricultura de apoio.

No sistema Aurora Coop, o índice médio de agricultores familiares⁶ é de 46,7% com variação significativa entre as cooperativas filiadas, oscilando entre 75,7% e 2,8%. Esse dado reflete a diversidade do sistema, que reúne cooperativas singulares com diferentes perfis produtivos fundiários, abrangendo pequenos, médios e grandes produtores.

Há menos de cinco anos, mais de 58% dos produtores rurais vinculados às filiadas eram classificados como agricultores familiares. A redução desse índice na mesma base indica, entre outros fatores, a evolução de muitos deles para outras faixas de enquadramento, como médios ou grandes produtores. Esse movimento é um indicador do desenvolvimento proporcionado pela participação do sistema cooperativo, que contribui para o crescimento da produção, o aumento do faturamento e a ampliação da capacidade de investimento dos produtores ao longo do tempo.

Atualmente, 46,7% dos produtores vinculados ao Sistema Aurora Coop são enquadrados como agricultores familiares.

Esse modelo permite que os produtores tenham acesso a assistência técnica contínua, programas de qualificação, investimentos em tecnologia, estrutura para comercialização e políticas de bonificação e remuneração vinculadas à produtividade e à qualidade. Além disso, os resultados financeiros da operação retornam à cadeia produtiva por meio de distribuição de sobras, bonificações e reinvestimentos, garantindo sustentabilidade econômica e permanência no campo.

A Aurora Coop também estimula o protagonismo desses produtores em temas como inovação, gestão da propriedade e responsabilidade ambiental, promovendo ações de capacitação e certificação rural. Um exemplo é o Programa Propriedade Rural Sustentável, que bonifica produtores que atendem a critérios sociais, ambientais e econômicos — prática que contribui diretamente para o desenvolvimento regional e o enfrentamento das vulnerabilidades no meio rural.

⁶ Agricultores familiares: propriedades rurais classificadas pelo Governo Federal como "agricultura familiar" por meio do Cadastro Nacional da Agricultura Familiar (CAF).

4.2. Programas sociais e educacionais

A Aurora Coop desenvolve e apoia projetos voltados a capacitação, inclusão e fortalecimento social nas regiões onde atua com foco na melhoria das condições de vida de colaboradores, produtores rurais/cooperados, familiares e comunidades. Esses programas são conduzidos pela própria cooperativa ou por meio da Fundação Aury Luiz Bodanese (FALB), tendo reconhecimento em todo o Brasil.

A atuação está organizada em programas temáticos com objetivos específicos baseados em diagnósticos sociais, indicadores de desempenho e alinhamento com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Em 2024, 100% das unidades da Aurora Coop realizaram ao menos uma ação de impacto social ou ambiental com participação comunitária direta, fortalecendo os vínculos locais e promovendo o exercício da cidadania. **GRI 413-1**

Projetos voltados à capacitação e ao desenvolvimento de cooperados/integrados e colaboradores

GRI 3-3 Impactos econômicos indiretos

O desenvolvimento de pessoas é um dos pilares da estratégia de sustentabilidade da Aurora Coop. Em 2024, a cooperativa fortaleceu programas de qualificação profissional para diferentes públicos, com destaque para:

Programa Jovem Aprendiz, que contratou 916 adolescentes, incluindo jovens em situação de vulnerabilidade, promovendo acesso à formação profissional e à empregabilidade futura;

Programa Jovem Desenvolvedor, promovido em parceria com o Sescop/SC, que capacitou 31 jovens em tecnologia da informação com carga horária de 450 horas. Ao final, três participantes foram contratados como estagiários pela própria cooperativa;

Programa de Qualificação para Pessoas com Deficiência, realizado em cidades como Mandaguari (PR), com foco em inclusão produtiva e desenvolvimento de habilidades para o mercado de trabalho;

Programas de Encadeamento Produtivo e Propriedade Rural Sustentável: contaram com a participação de 1.709 cooperados/integrados em treinamentos técnicos voltados a temas como qualidade, sustentabilidade e eficiência energética. **GRI 203-1**

Conheça todos os programas formativos direcionados aos cooperados/integrados em Distribuição de valor aos cooperados



Esses programas envolvem parceiros como SENAI, APAEs, CRAS, SESCOOP/SC e órgãos públicos e são direcionados a públicos estratégicos: colaboradores, cooperados/integrados, filhos de colaboradores e pessoas da comunidade em geral.

Iniciativas de inclusão social e fortalecimento da comunidade

A Fundação Aury Luiz Bodanese (FALB), entidade mantida pela Aurora Coop, é o principal instrumento de articulação social da cooperativa com as comunidades onde está presente. Com atuação estruturada nos eixos social, ambiental e cultural, a Fundação desenvolve programas e ações que fortalecem os vínculos comunitários, promovem inclusão, ampliam oportunidades e estimulam o protagonismo de diferentes públicos. A missão está alinhada ao propósito cooperativista de gerar impacto positivo, indo além da atividade econômica e contribuindo para uma sociedade mais justa, solidária e sustentável.

No eixo ambiental, o Programa Ambiental é destaque pelo alcance nacional e pelo caráter educativo. Por meio de iniciativas como o Dia Mundial da Limpeza, a Turminha da Reciclagem, os mutirões de limpeza, as oficinas em escolas e as campanhas de logística reversa, a Fundação sensibiliza crianças, jovens e adultos sobre a importância do consumo consciente e da preservação dos recursos naturais. Apenas em 2024, ações ambientais como o Desafio Recicla FALB mobilizaram mais de 400 voluntários, com 26 ações simultâneas em 19 cidades.

No campo sociocultural, o Programa de Dança atende cerca de 100 crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade, promovendo autoestima, expressão artística e formação cidadã. As apresentações em mostras culturais, oficinas temáticas e ações educativas reforçam o papel da cultura como ferramenta de transformação social e inclusão.

Na dimensão social, o Programa de Voluntariado é referência no cooperativismo brasileiro. Em 2024, 4.302 voluntários participaram de 930 ações sociais, totalizando 10.111 horas de trabalho voluntário em 35 unidades da Aurora Coop com impacto direto em mais de 54 mil pessoas. O programa permite que os colaboradores da cooperativa dediquem parte da jornada a ações solidárias, promovendo engajamento, empatia e senso de comunidade.

Além disso, por meio do Programa de Diversidade, a Fundação promove ações afirmativas, qualificações, eventos e campanhas de sensibilização sobre inclusão com foco em pessoas com deficiência e grupos minorizados. Iniciativas como o *Workshop Viva as Diferenças*, o *Desfile Inclusivo* e o *Curso de Qualificação para Pessoas com Deficiência* contribuem para a quebra de barreiras e para a construção de uma cultura organizacional mais plural e acolhedora.



Clique aqui ou acesse pelo QR Code para conhecer a Fundação Aury Luiz Bodanese

DESTAQUES DE IMPACTO

Educação Ambiental com impacto real:

Desafio Recicla FALB: +21 toneladas de materiais recicláveis arrecadados

Turminha da Reciclagem: 3.263 crianças atendidas em 31 escolas

Dia Mundial da Limpeza: 26 ações realizadas por 400 voluntários em 6 estados

Cultura e cidadania:

Programa de Dança: 100 crianças e adolescentes atendidos com oficinas, apresentações e formações

Mostra Cultural 2024: tema *Diversidade*, com 400 pessoas presentes

Parcerias com entidades sociais: apoio direto ao desenvolvimento de crianças e jovens em diversas regiões

Programa de Voluntariado:

4.302 voluntários mobilizados

10.111 horas voluntárias

930 ações em 8 estados

54.941 pessoas impactadas

Diversidade e Inclusão

14 edições do *Workshop Viva as Diferenças*, com 304 formandos

Desfile Inclusivo, *Curso de Qualificação*, *Cinema Inclusivo* e *Mostra Itinerante* promovem visibilidade e oportunidades a pessoas com deficiência

Parcerias com APAEs, CRAS, Instituto Guga Kuerten e Mano Down

A definição das ações ocorre com base em diagnósticos sociais aplicados nas comunidades, os quais orientam os planos anuais da FALB e da cooperativa. A avaliação da efetividade inclui acompanhamento de indicadores, avaliações após as ações e reuniões estratégicas com as áreas envolvidas.



5. GESTÃO AMBIENTAL E MUDANÇAS CLIMÁTICAS

A gestão ambiental é um dos compromissos centrais da Aurora Coop no avanço da agenda de sustentabilidade. Com operações inseridas em cadeias agroindustriais complexas e intensivas em recursos naturais, a cooperativa reconhece o papel na promoção de uma produção responsável e resiliente às mudanças do clima. A atuação da organização integra o cumprimento da legislação ambiental vigente com práticas voltadas à inovação, ao uso eficiente de recursos, à mitigação de impactos e à valorização de resíduos.

Este capítulo aborda os seguintes temas materiais considerados prioritários para a Aurora Coop e para os **stakeholders: Materiais e resíduos, Água e efluentes, e Transição energética e mudanças climáticas**. Esses temas refletem não apenas os principais impactos ambientais associados às atividades da cooperativa, mas também as oportunidades de contribuir para uma economia circular, de baixo carbono e mais eficiente no uso de recursos naturais.

Neste capítulo:

Gestão de emissões e mudanças climáticas:

apresenta os dados consolidados de emissões diretas e indiretas da cooperativa (Escopos 1 e 2), as iniciativas de redução de carbono e as estratégias adotadas para adaptação climática.

Eficiência no uso de recursos naturais:

detalha a gestão de energia, materiais, resíduos e água com foco na redução de perdas, no reaproveitamento de insumos, na circularidade e na melhoria contínua dos processos industriais e logísticos.

5.1. Gestão de emissões e mudanças climáticas

A gestão das emissões de gases de efeito estufa (GEE) e a adaptação às mudanças climáticas integram os compromissos assumidos pela Aurora Coop na jornada de sustentabilidade. A cooperativa reconhece que as alterações no clima global trazem riscos reais e potenciais às operações, impactando desde a produção agropecuária até as cadeias logística e energética. Em contrapartida, também identifica oportunidades para fortalecer a resiliência e contribuir com soluções sustentáveis ao longo da cadeia de valor. **GRI 3-3 Desempenho econômico**

Dentre os principais riscos climáticos identificados, estão a escassez de água, as chuvas excessivas, as temperaturas extremas e os desastres naturais, com implicações que variam desde o aumento dos custos operacionais até a quebra de safra, perdas logísticas e impacto nos resultados financeiros. Em 2024, embora não tenham sido registrados impactos diretos significativos nas unidades industriais, houve efeitos indiretos relevantes nas operações logísticas devido à seca no Norte do Brasil e às enchentes no Rio Grande do Sul. **GRI 201-2**

A Aurora Coop adota como resposta estratégica a realização de inventários anuais de emissões de GEE com base no GHG Protocol, englobando escopos 1 e 2 e avançando progressivamente na inclusão do escopo 3. Com base na análise crítica desses inventários, a cooperativa direciona investimentos, define projetos e implementa melhorias operacionais com foco na redução das emissões. Também investe em tecnologias mais limpas, amplia a autogeração de energia de fontes renováveis e fortalece a atuação logística com foco em rotas mais eficientes e de menor impacto ambiental.

GRI 3-3 Emissões

No campo, iniciativas como o fortalecimento da genética animal e o aprimoramento nutricional contribuem para maior eficiência produtiva e redução das emissões por unidade produzida. O compromisso com a mitigação dos impactos climáticos também se expressa na contratação de seguros que cobrem eventos climáticos e abrangem as propriedades rurais, no apoio às propriedades rurais e na busca contínua por soluções inovadoras e adaptativas. **GRI 201-2**



Emissões de GEE

A gestão das emissões de gases de efeito estufa (GEE) e os impactos relacionados às mudanças climáticas compõem um dos focos da atuação ambiental da Aurora Coop. Desde 2022, a cooperativa realiza anualmente o inventário corporativo de emissões com o objetivo de identificar oportunidades de mitigação e contribuir com a transição para uma economia de baixo carbono. A sistemática de inventário segue as diretrizes do Programa Brasileiro GHG Protocol e contempla os escopos 1 (emissões diretas) e 2 (emissões indiretas por aquisição de energia), abrangendo todas as unidades sob controle operacional, como frigoríficos, laticínios, fábricas de rações, armazéns de cereais, granjas e incubatórios próprios e unidades comerciais. [GRI 3-3 Emissões | 305-1](#)

Embora o escopo 3 ainda não esteja incluído no inventário, a cooperativa possui dados consolidados sobre emissões de resíduos sólidos, efluentes líquidos e viagens a negócios e está avançando na coleta de informações relativas aos transportes *upstream* e *downstream*, bem como ao deslocamento casa-trabalho de colaboradores. Complementarmente, entre 2022 e 2024, foram realizados 68 inventários de GEE em propriedades rurais integradas em parceria com o Sebrae, ampliando o entendimento da cadeia de valor e promovendo boas práticas junto aos produtores.

[GRI 3-3 Emissões | 305-3](#)

305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de GEE, em tCO ₂ e			
TIPO DE FONTE	2022	2023	2024
Combustão estacionária	17.893,82	19.166,72	24.085,13
Combustão móvel	2.955,03	3.092,45	3.195,28
Processos industriais	-	-	-
Resíduos sólidos e efluentes líquidos	72.453,89	60.113,38	76.861,28
Fugitivas	6.463,43	4.495,47	2.562,70
Agrícolas	1.016,42	937,18	1.210,32
Mudanças no uso do solo	150,88	77,14	0,00
Total de emissões diretas	100.933,47	87.882,34	107.914,71
Emissões de CO ₂ biogênico	536.452,23	591.475,91	695.466,29
Remoções biogênicas de CO ₂	-	-	-

305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de GEE, em tCO ₂ e			
UNIDADE DE NEGÓCIO	2022	2023	2024
Industrialização de carnes	2.015,07	2.274,65	2.690,11
Frigoríficos de Suínos	64.657,76	54.644,47	72.341,98
Frigoríficos de Aves	19.436,13	19.365,90	21.956,16
Laticínios	1.745,90	1.610,61	1.813,51
Fábricas de Rações e Armazenagem	499,57	580,60	603,99
Granjas e Incubatórios	4.948,47	3.241,37	3.135,20
Comerciais	7.630,58	6.164,75	5.373,76
Total de emissões diretas	100.933,47	87.882,34	107.914,71

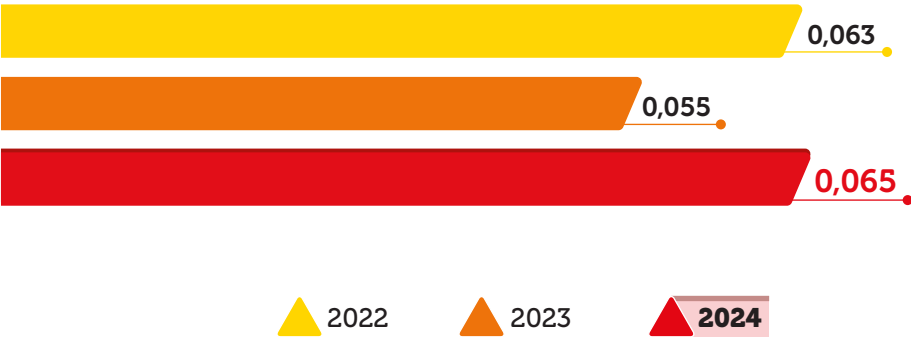
305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia, em tCO ₂ e			
UNIDADE DE NEGÓCIO	2022	2023	2024
Industrialização de carnes	910,26	705,13	1.042,46
Frigoríficos de Suínos	10.548,09	10.129,16	17.093,11
Frigoríficos de Aves	9.617,06	9.803,84	15.237,77
Laticínios	1.549,30	1.320,72	1.944,07
Fábricas de Rações e Armazenagem	915,01	904,85	1.304,63
Granjas e Incubatórios	442,14	538,06	791,16
Comerciais	1.344,57	1.526,57	1.933,03
Total de emissões indiretas	25.326,42	24.928,32	39.346,22



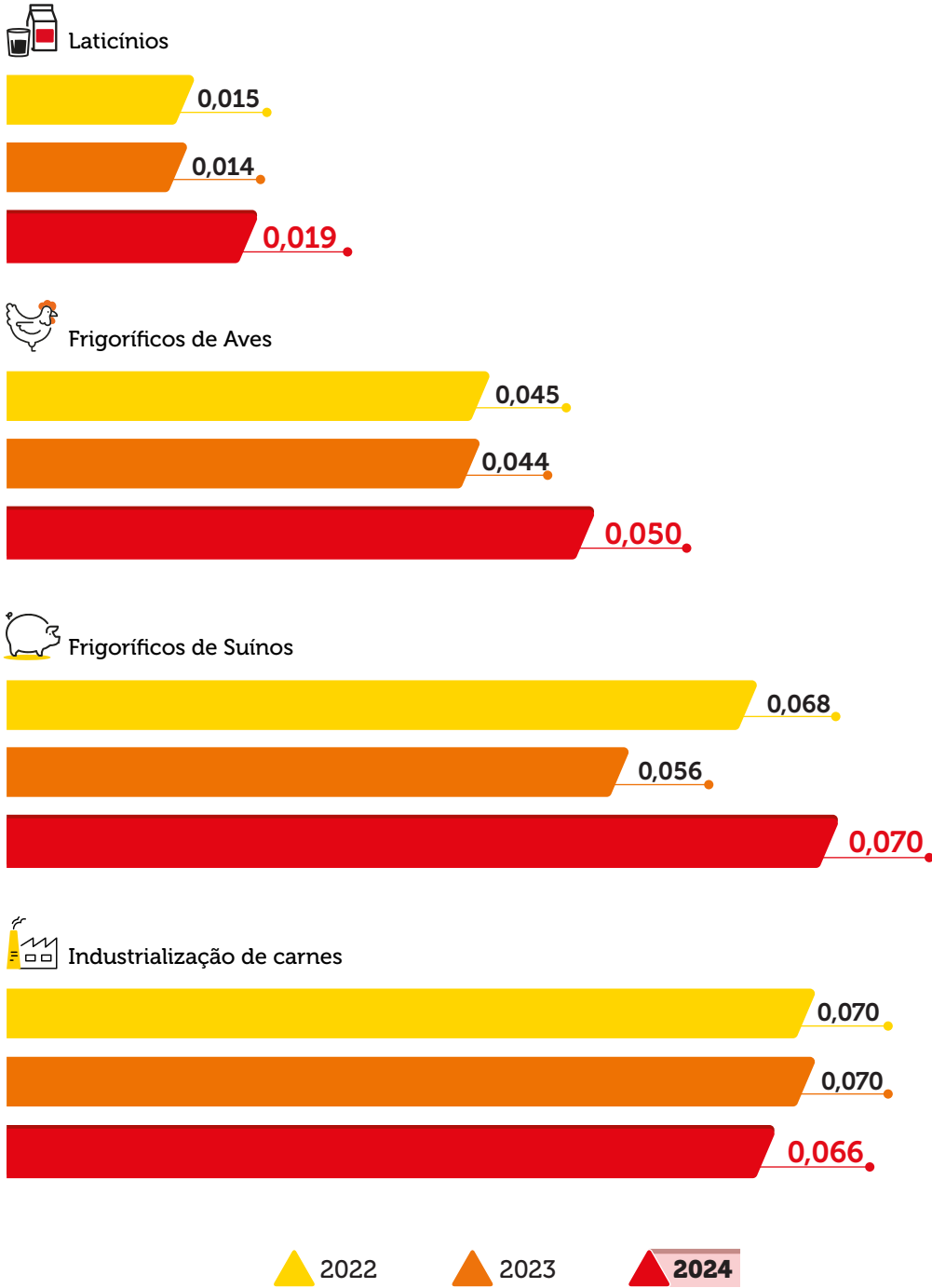
Em 2024, as emissões diretas (Escopo 1) totalizaram aproximadamente 107,9 mil toneladas de gás carbônico equivalente (tCO₂e), o que representa um crescimento de 22,8% em relação a 2023. O aumento se deve, principalmente, ao maior volume de efluentes tratados e eficiência do tratamento nas unidades Frigorífico Aurora Chapecó II/SC e Frigorífico Aurora São Gabriel do Oeste/MS, que contam com sistemas de tratamento biológico anaeróbio — processo que gera metano, gás com elevado potencial de aquecimento global. Em 2023, a cooperativa havia registrado uma redução significativa nas emissões diretas, com destaque para a desativação das lagoas de tratamento do Frigorífico Chapecó I/SC, responsável por uma queda de 13,4 mil tCO₂e em relação a 2022. Para os próximos anos, estão previstas reformulações estruturais nas estações de tratamento dessas unidades, com a transição para sistemas aeróbios, o que deverá refletir positivamente na redução de emissões. **GRI 305-1**

Já as emissões indiretas associadas à aquisição de eletricidade (Escopo 2) alcançaram cerca de 39,3 mil tCO₂e em 2024, representando um aumento de 57,8% em comparação a 2023. O crescimento foi impulsionado tanto pelo maior consumo de energia elétrica nas unidades industriais quanto pela redução da participação de fontes renováveis na matriz elétrica nacional ao longo do ano. **GRI 305-2**

Intensidade de emissões de GEE (tCO₂e/t produzida) **GRI 305-4**



Intensidade de emissões de GEE, por unidade de negócio (tCO₂e/t produzida) **GRI 305-4**



A Aurora Coop também acompanha a intensidade das emissões — indicador que relaciona o total de GEE emitido com o volume de produção (tCO₂e/tonelada produzida). Em 2024, a intensidade de emissões foi de 0,065 tCO₂e/tonelada produzida, um aumento de 19,0% em relação ao ano anterior, reflexo do crescimento das emissões absolutas nos escopos 1 e 2 e das variações na produção industrial. A cooperativa reconhece esse resultado como um alerta para reforçar estratégias de eficiência energética e a necessidade de intensificar a gestão de emissões nos próximos ciclos. **GRI 305-4**



Iniciativas de redução de carbono

GRI 305-5

A Aurora Coop tem avançado na adoção de iniciativas voltadas à redução e à mitigação das emissões de gases de efeito estufa, priorizando ações estruturais nas unidades operacionais e estímulo à eficiência energética. Entre as ações implementadas que contribuem para a redução das emissões está a revisão de layouts e processos produtivos com foco na eficiência térmica e energética, como o isolamento de dutos térmicos, reaproveitamento de vapor e melhoria nos sistemas de refrigeração industrial. Também foram realizadas trocas de equipamentos por versões mais eficientes e investimentos em automação para otimizar o controle de processos e reduzir desperdícios de energia.

Para as unidades que operam com estações de tratamento de efluentes, a Aurora Coop iniciou o planejamento de conversão dos sistemas anaeróbios (grandes emissores de metano) para sistemas aeróbios, com início das obras previsto para 2025. A expectativa é de que essa transição promova uma queda significativa nas emissões diretas de GEE associadas ao tratamento de efluentes industriais.

Embora ainda não possua um programa estruturado de gestão de emissões, a Aurora Coop já realiza ações que contribuem de forma indireta para a remoção ou a neutralização de carbono da atmosfera.

Um exemplo é o manejo florestal por meio de áreas de reflorestamento próprias e arrendadas voltadas ao suprimento de parte da demanda de lenha das unidades produtivas. Em 2024, o abastecimento com lenha proveniente de reflorestamento próprio totalizou 31.347 m³, o que correspondeu a 5% do consumo total de lenha e à geração de 244.506 GJ de energia térmica. Como parte do Programa Futuro de Abastecimento Energético, foram reflorestados 345 hectares — sendo 254 hectares em áreas arrendadas e 91 hectares em áreas próprias — com um investimento total de R\$ 8,6 milhões. A meta é atingir 50% de autossuficiência de lenha.

Saiba mais sobre a diversificação da matriz energética da Aurora Coop em Gestão de energia

Outro destaque é a cobertura vegetal nas áreas próprias da cooperativa, que atingiu 76% em 2024, das quais 37% correspondem à mata nativa. Essa característica contribui para a manutenção de estoques naturais de carbono e preservação da biodiversidade.

Outras emissões significativas

GRI 305-7

Além das emissões de gases de efeito estufa (GEE), a Aurora Coop também realiza o monitoramento de outras emissões atmosféricas relevantes, como óxidos de nitrogênio (NOx) e material particulado (MP), que são gerados principalmente pela queima de combustíveis em caldeiras e outros equipamentos térmicos. Esses poluentes atmosféricos podem impactar a qualidade do ar e a saúde humana, por isso o controle é uma parte importante da gestão ambiental da cooperativa.

305-7 Emissões de NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas, em toneladas			
UNIDADE DE NEGÓCIO ¹	2022	2023	2024
Industrialização de carnes			
NOx	6,22	2,86	38,97
Material particulado	24,13	6,93	62,55
Frigoríficos de Suínos			
NOx	109,73	85,86	157,70
Material particulado	384,42	353,52	651,52
Frigoríficos de Aves			
NOx	14,59	51,10	64,91
Material particulado	400,03	320,55	302,32
Laticínios			
NOx	5,58	21,24	24,65
Material particulado	54,65	25,11	84,20

¹ nas granjas e incubatórios não há caldeira ou equipamento que necessite monitoramento de MP e NOx.
² não foram consideradas no levantamento de emissões significativas as caldeiras das fábricas de rações não anexas aos complexos industriais (Cunha Porã/SC, Erechim/RS e Mandaguari/PR).

Em 2024, os maiores volumes de emissões de NOx e material particulado foram registrados nos frigoríficos de suínos, com 157,7 toneladas de NOx e 651,5 toneladas de material particulado, seguidos pelas unidades de frigoríficos de aves e laticínios. Os aumentos nas emissões desses poluentes, em comparação com os anos anteriores, refletem o crescimento da produção, a maior demanda térmica e, em alguns casos, a ampliação do uso de biomassa nas caldeiras, cuja queima gera material particulado.



5.2. Eficiência no uso de recursos naturais

Com operações agroindustriais intensivas em consumo de energia, materiais, água e insumos diversos, a Aurora Coop adota uma abordagem integrada de gestão ambiental para garantir a utilização responsável desses recursos em toda a cadeia de valor. As ações vão desde a adoção de tecnologias de baixo impacto, a modernização de equipamentos e o controle de perdas até o fomento à circularidade, à rastreabilidade e à substituição por fontes renováveis e insumos mais sustentáveis.

Gestão de energia

GRI 3-3 Energia

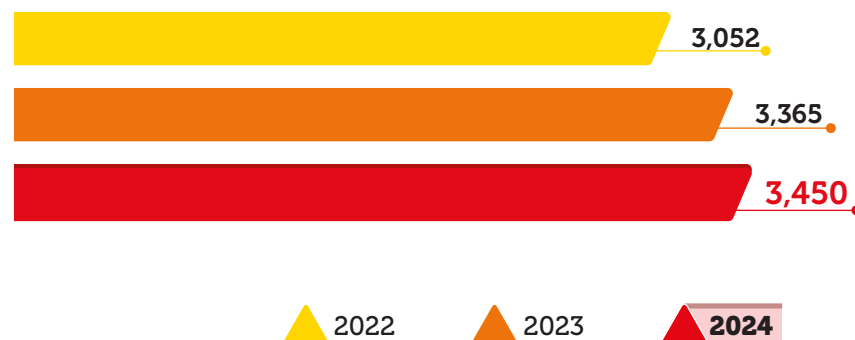
A gestão energética é uma das frentes prioritárias da atuação ambiental da Aurora Coop, com foco na eficiência operacional, na diversificação da matriz e na ampliação do uso de fontes renováveis. A cooperativa monitora continuamente o consumo de energia nas unidades industriais, comerciais e agropecuárias, identificando oportunidades de redução de perdas e aumento de produtividade energética.

Cerca de 91% do consumo de eletricidade é contratado do mercado livre de energia e, deste total, um terço é gerada em fontes renováveis incentivadas de baixo impacto ambiental. O Setor de Logística possui política de renovação da frota terceirizada, programas de otimização de rotas durante transporte de produtos, além de utilizar modais menos poluentes como cabotagem e ferroviário.



302-1 Consumo de energia dentro da organização, em GJ			
CONSUMO DE COMBUSTÍVEIS	2022	2023	2024
Combustíveis não renováveis			
GLP	115.736	123.917	138.720
Diesel	2.527	1.793	3.704
Gasolina	1.541	1.643	1.764
i. Consumo total de combustíveis não renováveis	119.804	127.353	144.188
Combustíveis renováveis			
Lenha e derivados de madeira	4.164.355	4.817.117	5.397.623
Resíduos vegetais	13.222	3.385	-
Biogás	-	9.377	13.025
Etanol	402	418	448
Biodiesel	316	224	553
ii. Consumo total de combustíveis renováveis	4.178.295	4.830.521	5.411.649
CONSUMO DE ELETRICIDADE / ENERGIA			
Consumo de eletricidade	1.836.054	1.981.145	2.245.210
Consumo de aquecimento	-	-	-
Consumo de resfriamento	-	-	-
Consumo de vapor	-	-	-
iii. Consumo de eletricidade	1.836.054	1.981.145	2.245.210
CONSUMO TOTAL DE ENERGIA			
Consumo de total energia (i + ii + iii)	6.134.153	6.939.019	7.801.047

Em 2024, a Aurora Coop consumiu aproximadamente 7,8 milhões de GJ de energia, somando eletricidade adquirida da rede, lenha (principal combustível térmico), óleo diesel, gás GLP e biogás, o que representa um aumento de 12,4% em relação a 2023. Os principais vetores energéticos foram lenha e energia elétrica, com destaque para o uso de biomassa proveniente de reflorestamentos próprios e arrendados. **GRI 302-1**

**Intensidade energética (GJ/t produzida) GRI 302-3**

O consumo de energia por tonelada produzida — intensidade energética⁷ — aumentou de 3,365 GJ/ton produzida em 2023 para 3,450 GJ/produzida em 2024, uma variação positiva de 2,5%. Esse aumento reflete a ampliação das operações industriais, com destaque para o Frigorífico Guatambu/SC, a instalação da indústria de subprodutos em Mandaguari/PR, a operação plena do Frigorífico Castro/PR e a inauguração da nova Indústria Chapecó II/SC. Embora o consumo específico tenha aumentado, trata-se de uma fase de expansão operacional que é acompanhada por investimentos em eficiência energética. **GRI 302-3**

Para reduzir o consumo energético e mitigar as emissões de GEE associadas, a cooperativa investe em soluções de autogeração e modernização de equipamentos. Em 2024, foi mantida a geração própria de eletricidade com fontes renováveis, com destaque para:

- uso de sistema fotovoltaico na granja própria de suínos em Chapecó (SC);
- operação da planta de geração por biogás no Frigorífico Aurora Coop de Castro (PR);
- continuidade da geração na Central Geradora Hidrelétrica (CGH).

A energia gerada a partir da lenha proveniente dos reflorestamentos do Programa Futuro de Abastecimento Energético também contribuiu diretamente para a redução do uso de fontes fósseis, além de promover maior independência energética e estabilidade no fornecimento. Essas iniciativas resultaram na autogeração de 244.506 GJ de energia em 2024, representando 5% do consumo total do ano. **GRI 302-4**

A Aurora Coop também atua na substituição de caldeiras alimentadas por lenha para caldeiras a cavaco, com maior eficiência térmica e melhor aproveitamento da biomassa. Adicionalmente, implementa programas de boas práticas operacionais nas unidades com foco na otimização de processos e no controle de perdas energéticas. **GRI 302-4**

⁷ Tanto consumo total de energia quanto tonelada de produto produzida no período compreende somente industrialização de carnes, frigoríficos e laticínios, e desconsidera dados de fábrica de rações e armazenagem, granjas e incubatórios e comerciais.

Uso responsável de materiais na produção**GRI 3-3 Materiais**

A gestão de materiais é uma das frentes estratégicas da Aurora Coop para garantir a segurança dos alimentos, a qualidade dos produtos e a sustentabilidade dos processos produtivos. As embalagens e os insumos utilizados são pensados para preservar os alimentos ao longo de toda a cadeia de abastecimento, promovendo a integridade até o consumidor final. Para isso, a cooperativa adota práticas que equilibram funcionalidade, eficiência, redução de impactos ambientais e responsabilidade social.

O uso responsável de materiais começa ainda na fase de desenvolvimento de produtos com a definição técnica de embalagens que consideram os atributos do produto, as dimensões e desempenho logístico. A Aurora Coop evita o uso de materiais desnecessários e investe constantemente na otimização de insumos, como papéis, plásticos e resinas, buscando soluções recicláveis e, sempre que possível, provenientes de fontes renováveis. Essas medidas impactam positivamente a redução de resíduos, o uso de recursos naturais e os custos operacionais, além de ampliar a eficiência da armazenagem e do transporte.

Mais de 79% dos materiais de embalagens são obtidos de fontes renováveis e 60% do papelão consumido é proveniente da reciclagem.

Os materiais utilizados incluem:

- papéis e papelão para embalagens secundárias;
- resinas plásticas (PE, PET, PP, BOPP, PS, nylon e EVOH) para filmes, rótulos e contentores;
- materiais celulósicos para bandejas e tripas;
- etiquetas, fitas e outros insumos de apoio logístico e industrial.





Em 2024, o consumo de materiais não renováveis totalizou 14,6 mil toneladas, muito similar ao de 2023, enquanto o total de materiais renováveis aumentou 18,4%, passando de 73,5 mil toneladas em 2023 para 87,7 mil toneladas em 2024. A seguir, está o detalhamento dos principais materiais adquiridos e utilizados nos processos produtivos: **GRI 301-1**

301-1 Materiais utilizados, em toneladas métricas			
MATERIAIS UTILIZADOS	2022	2023	2024
Não renováveis			
Plástico	11.239,87	13.798,46	13.905,70
Embalagem Tetrapak	809,80	609,03	674,73
Total de materiais não renováveis utilizados	12.049,67	14.407,49	14.580,43
Renováveis			
Papelão	41.429,94	38.951,19	47.964,12
Papel	705,17	596,49	547,31
Embalagem Tetrapak	4.588,89	4.060,21	3.823,49
Derivados Vegetais ¹	-	394,14	533
Paletes ¹	-	29.852,02	34.595,26

¹ os dados de Derivados Vegetais e Paletes começaram a ser acompanhados a partir do ano de 2023.

Cerca de 39% dos produtos acabados de suínos e aves passam por algum estágio de armazenagem em contentores plásticos reutilizáveis, substituindo caixas de papelão e promovendo a economia de insumos. Além disso, há um sistema estruturado de coleta, reforma e redistribuição de paletes de madeira e contentores plásticos com gestão própria, o que reduz significativamente a compra de novos materiais e o descarte de resíduos.

Em 2024, os projetos de otimização de embalagens continuaram sendo prioridade. Eles envolveram a redução de gramaturas, unificação de estruturas e impressão de rótulos nas próprias fábricas e desenvolvimento de embalagens monomateriais. A gestão de consumo de materiais foi fortalecida com a revisão das listas técnicas, permitindo maior acuracidade no monitoramento dos desvios entre o consumo planejado e o realizado. Os pedidos de insumos foram centralizados, proporcionando a otimização de estoques, redução de desperdícios e maior aderência aos parâmetros de planejamento e abastecimento.

Essas iniciativas foram monitoradas por indicadores específicos, como desvio de consumo de materiais, número de projetos de redução de peso e com foco em sustentabilidade das embalagens e indicadores de estoque e abastecimento planejado (cobertura e OTIF).

301-2 Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados			
MATERIAIS RECICLADOS	2022 ¹	2023 ²	2024
Total de matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	20.801,47	44.656,64	56.800,63
Total de matérias-primas ou materiais utilizados	58.772,67	88.261,54	102.043,61
% de matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	35,39%	50,59%	55,66%

¹ houve ampliação de escopo na computação de dados de 2022 para 2023, passando a contabilizar paletes.

² de 2023 para 2024, houve a inclusão do Frigorífico Aurora Castro/PR e da Indústria Aurora Chapecó II/SC.

A Aurora Coop acompanha de forma contínua o uso de materiais reciclados, aplicando-os principalmente em itens que não têm contato direto com os alimentos, como nos filmes *stretch* e filmes termocontráteis para envolver caixas de papelão. **GRI 301-3**

Mesmo com as restrições técnicas associadas a alguns tipos de embalagens, a cooperativa tem ampliado o uso de insumos recicláveis e reciclados sempre que possível. Como resultado, 55,7% dos materiais utilizados em 2024 foram provenientes de matéria-prima reciclada — um avanço de 5,1 pontos percentuais em relação ao ano anterior. **GRI 301-2**

Para reduzir o uso de recursos virgens, a Aurora Coop adota medidas como:

- substituição gradual de resinas plásticas virgens por recicladas;
- uso de materiais recicláveis e de fontes renováveis nas embalagens para itens que não têm contato direto com o alimento;

- otimização de gramaturas e dimensões das embalagens mantendo a segurança e a qualidade dos produtos.

A cadeia de fornecimento é continuamente avaliada, com múltiplos fornecedores aprovados por tipo de material, controle de desempenho, uso de termos de compromisso e exigência de conformidade técnica e ambiental. Além disso, os fornecedores são envolvidos em iniciativas de inovação e sustentabilidade, ampliando a disponibilidade de materiais mais eficientes e sustentáveis.

Do ponto de vista social, a gestão responsável de materiais também visa reduzir os impactos negativos relacionados ao descarte de resíduos e às condições de trabalho dos catadores de recicláveis. As embalagens da Aurora Coop são rotuladas com símbolos de reciclagem, e a cooperativa atua para promover a circularidade e para apoiar os trabalhadores da cadeia de reciclagem direta ou indiretamente.



A gestão da performance é realizada por meio de reuniões periódicas, análise de desvios no abastecimento e consumo dos materiais, planos de ação e replicação de boas práticas entre as unidades. As lições aprendidas com projetos de sucesso são documentadas e disseminadas internamente, fortalecendo a governança da área e promovendo a melhoria contínua.

Gestão de resíduos

A gestão de resíduos na Aurora Coop está integrada à estratégia ambiental da cooperativa e é orientada pela Política Nacional de Resíduos Sólidos. As ações visam a redução, reutilização e reciclagem de materiais em todas as unidades industriais, comerciais e logísticas, tendo foco na minimização dos impactos ao meio ambiente e na promoção da economia circular. A atuação é baseada na identificação das melhores destinações para cada tipo de resíduo, na valorização de subprodutos e na busca por soluções inovadoras e ambientalmente responsáveis. **GRI 3-3 Resíduos**

Todos os resíduos são segregados na fonte e monitorados de acordo com a classe e o destino. A cooperativa mantém contrato apenas com empresas licenciadas para o transporte, o tratamento e a destinação final, atendendo às exigências legais e ambientais vigentes. Os dados consolidados são registrados no sistema de gestão ambiental e reportados ao IBAMA por meio do Relatório de Atividades Potencialmente Poluidoras (RAPP) e aos órgãos estaduais por meio do sistema de manifesto de resíduos (MTR). **GRI 3-3 Resíduos**

Nas atividades próprias da cooperativa, a gestão de resíduos é estruturada por tipo e origem. Os resíduos orgânicos provenientes dos processos industriais — como ossos, penas, sangue, vísceras e descarte de produtos — são processados em graxarias próprias ou terceirizadas, dando origem à farinha e ao óleo utilizados na produção de rações, configurando um ciclo fechado. A mucosa suína é destinada à indústria farmacêutica, enquanto a graxa ácida resultante do tratamento de efluentes é aproveitada em indústrias de produtos de limpeza e biocombustível. **GRI 306-2**

Outros resíduos orgânicos, como os de pré-limpeza de grãos, são destinados a cooperados para alimentação animal e aplicação em solo agrícola. O digestato gerado pelos biodigestores, parte dos lodos de tratamento de efluentes, esterco suínos e cinza de caldeira são reaproveitados como fertilizantes e aplicados tanto em áreas próprias de silvicultura quanto em propriedades de terceiros, sempre com base em projetos agronômicos aprovados pelos órgãos ambientais. A compostagem, realizada por empresas terceirizadas, também é utilizada para tratar uma variedade de resíduos orgânicos, incluindo restos de refeitório, calcário de limpeza de silos, varrição, serra-gem e madeira. **GRI 306-2**

Já os resíduos recicláveis, como plásticos, papel e metal, são encaminhados para empresas terceirizadas de reciclagem. Bombonas de produtos químicos são higienizadas e revendidas para reutilização, enquanto óleos lubrificantes e de cozinha são enviados para rerrefino e indústrias de biocombustível. Baterias industriais passam por remanufatura ou logística reversa, e os paletes quebrados que não podem ser reutilizados são encaminhados para caldeiras para geração de energia. **GRI 306-2**

Os resíduos que não apresentam viabilidade técnica ou econômica de reaproveitamento são dispostos em aterros, como pelos e cascos suínos, resíduos de peneiras de frigoríficos, plásticos e papéis não reciclados, materiais contaminados com óleo e tinta, reagentes de laboratório, resíduos ambulatoriais e embalagens de medicamentos para rações. **GRI 306-2**





306-3 Resíduos gerados em toneladas métricas			
COMPOSIÇÃO DOS RESÍDUOS	Resíduos gerados	Resíduos destinados para disposição final	Resíduos não destinados para disposição final
2022			
Não perigosos			
Orgânicos (lodos, esterco, cinzas, digestato)	179.181,42	15.947,14	163.234,28
Sucatas e embalagens (plásticos, papelão, papel, metais)	17.279,19	7.958,25	9.320,94
Restos de madeira (paletes)	3.393,00	3.393,00	-
Total de resíduos não perigosos gerados	199.853,61	27.298,39	172.555,22
Perigosos			
Óleo lubrificante, tintas, detergentes e materiais contaminados	360,87	186,20	174,67
Total de resíduos perigosos gerados	360,87	186,20	174,67
2023			
Não perigosos			
Orgânicos (lodos, esterco, cinzas, digestato)	200.120,25	18.973,70	181.146,55
Sucatas e embalagens (plásticos, papelão, papel, metais)	22.171,21	8.421,90	13.749,31
Restos de madeira (paletes)	2.180,72	2.180,72	-
Total de resíduos não perigosos gerados	224.472,18	29.576,32	194.895,86
Perigosos			
Óleo lubrificante, tintas, detergentes e materiais contaminados	364,47	203,63	160,84
Total de resíduos perigosos gerados	364,47	203,63	160,84
2024			
Não perigosos			
Orgânicos (lodos, esterco, cinzas, digestato)	241.660,61	26.971,61	214.689,00
Sucatas e embalagens (plásticos, papelão, papel, metais)	24.868,48	9.021,34	15.847,14
Restos de madeira (paletes)	2.215,00	2.215,00	-
Total de resíduos não perigosos gerados	268.744,09	38.207,95	230.536,14
Perigosos			
Óleo lubrificante, tintas, detergentes e materiais contaminados	468,67	256,96	211,71
Total de resíduos perigosos gerados	468,67	256,96	211,71

306-4 Resíduos não destinados para disposição final, em toneladas métricas			
DESTINAÇÃO	Dentro da organização	Fora da organização	Total
2022			
Não perigosos			
Aplicação em solo agrícola	21.268,05	100.759,88	122.027,93
Compostagem	-	29.777,35	29.777,35
Biodigestão	11.429,00	-	11.429,00
Reciclagem	-	9.320,94	9.320,94
Total	32.697,05	139.858,17	172.555,22
Perigosos			
Reciclagem	-	174,67	174,67
Total	-	174,67	174,67
2023			
Não perigosos			
Aplicação em solo agrícola	24.161,62	114.678,41	138.840,03
Compostagem	-	32.253,52	32.253,52
Biodigestão	10.053,00	-	10.053,00
Reciclagem	-	13.749,31	13.749,31
Total	34.214,62	160.681,24	194.895,86
Perigosos			
Reciclagem	-	160,84	160,84
Total	-	160,84	160,84
2024			
Não perigosos			
Aplicação em solo agrícola	26.748,94	129.471,68	156.220,62
Compostagem	-	36.154,94	36.154,94
Biodigestão	22.313,00	-	22.313,00
Reciclagem	-	15.847,14	15.847,14
Total	49.061,94	181.473,76	230.535,70
Perigosos			
Reciclagem	-	211,71	211,71
Total	-	211,71	211,71



306-4 Resíduos destinados para disposição final, em toneladas métricas			
DESTINAÇÃO	Dentro da organização	Fora da organização	Total
2022			
Não perigosos			
Confinamento em aterro	-	23.905,66	23.905,66
Incineração (com recuperação de energia)	2.755,44	637,29	3.392,73
Total	2.755,44	24.542,95	27.298,39
Perigosos			
Confinamento em aterro	-	186,20	186,20
Total	-	186,20	186,20
2023			
Não perigosos			
Confinamento em aterro	-	27.395,60	27.395,60
Incineração (com recuperação de energia)	1.734,65	446,07	2.180,72
Total	1.734,65	27.841,67	29.576,32
Perigosos			
Confinamento em aterro	-	203,63	203,63
Total	-	203,63	203,63
2024			
Não perigosos			
Confinamento em aterro	-	35.992,41	35.992,41
Incineração (com recuperação de energia)	1.523,56	690,98	2.214,54
Total	1.523,56	36.683,39	38.206,95
Perigosos			
Confinamento em aterro	-	256,96	256,96
Total	-	256,96	256,96

Em 2024, a geração e a destinação de resíduos aumentaram 18,3% em relação a 2023, impulsionadas principalmente pela operação de frigoríficos como os de Castro (PR) e Chapecó I (SC). No entanto, menos de 1% dos resíduos é classificado como perigoso e apenas 13% do total de resíduos é destinado a aterros. Esse desempenho é resultado de uma abordagem baseada na valorização de subprodutos e no fortalecimento de parcerias para compostagem, biodigestão e reciclagem, reduzindo custos com disposição final e promovendo o reaproveitamento de nutrientes e energia. Por exemplo: resíduos como madeira e tripas de celulose são utilizados em caldeiras para gerar calor, sendo que 69% dessa energia é produzida internamente. **GRI 306-3**

A destinação de resíduos para recuperação (reutilização, reciclagem e compostagem) cresceu em proporção semelhante ao aumento da geração dos resíduos, indicando o esforço da cooperativa para manter a taxa de reaproveitamento. Em 2024, mais de 86% dos resíduos foram reaproveitados de alguma forma, mantendo o desempenho ambiental em patamares elevados mesmo com o aumento do volume absoluto. **GRI 306-4 | GRI 306-5**

A gestão segura dos resíduos é assegurada por normas e procedimentos internos que regulam a aprovação e a avaliação periódica dos destinadores, incluindo a verificação do licenciamento ambiental e das condições operacionais. O Programa Reciclagem Vida contribui para a educação ambiental dos colaboradores, promovendo a separação correta dos resíduos e divulgando os benefícios da reciclagem. **GRI 306-2**

Além das operações próprias, a Aurora Coop atua na cadeia de valor com iniciativas relevantes. O programa Propriedade Rural Sustentável Aurora (PRSA) já certificou 1.765 propriedades, reconhecendo práticas sustentáveis, inclusive na gestão de resíduos rurais. O programa Coleta Segura, em parceria com as cooperativas filiadas, recolheu mais de 167 toneladas de resíduos veterinários em 2024, como seringas, frascarias e luvas. Também houve capacitação de 60 projetistas ambientais e 266 técnicos de campo em parceria com o ICASA. **GRI 306-2**

Na frente da logística reversa, a Aurora Coop atua com o Instituto Recicleiros, que opera a coleta seletiva em 14 cidades, contando com 17,5 mil toneladas de materiais reciclados acumulados, atendendo 978 mil pessoas e gerando 310 postos de trabalho. A Fundação Aury Luiz Bodanese complementa esse esforço com ações de educação ambiental nas comunidades vizinhas e nas escolas por meio dos programas Ambiental e Turminha da Reciclagem. **GRI 306-2**



Identificação de resíduos e potencial impacto ambiental

GRI 306-1

A identificação e o tratamento adequado dos resíduos são fundamentais para minimizar impactos negativos ao meio ambiente, à saúde humana e à biodiversidade, além de representar oportunidades de geração de valor e circularidade. Abaixo são apresentados os principais tipos de resíduos por etapa da operação.

Etapas upstream – produção agropecuária

Na fase de produção de matérias-primas, como grãos e pastagens, os principais resíduos gerados são restos de culturas e embalagens vazias de agrotóxicos. Os restos vegetais, quando mantidos nas áreas de colheita, promovem a cobertura do solo e aumentam a fertilidade, podendo ainda ser reaproveitados como silagem. Já o descarte inadequado de embalagens de agrotóxicos pode provocar sérios danos ao solo, aos corpos hídricos e à saúde humana, reforçando a necessidade de destinação ambientalmente correta.

Na criação animal (suínos, aves e bovinos), os resíduos mais relevantes incluem esterco, animais mortos, resíduos de medicamentos e vacinas. O esterco, se mal gerido, pode gerar emissão de metano e contaminação de solos e águas, contudo, quando tratado por meio de biodigestores ou compostagem, torna-se uma fonte de energia e fertilidade. A compostagem também é uma alternativa para o reaproveitamento de animais mortos e camas de aviários, reduzindo impactos ambientais e promovendo benefícios econômicos. Já os resíduos de medicamentos são considerados perigosos e exigem controle rigoroso para evitar riscos à saúde e ao meio ambiente.

Atividades próprias da organização – unidades industriais e operacionais

Nas unidades industriais e de armazenagem, os resíduos gerados são variados e refletem a complexidade das atividades da cooperativa.

- **Orgânicos:** incluem resíduos de grãos, varrição de fábricas, produtos descartados, vísceras, ossos, lodo de tratamento de efluentes, graxas e óleos de cozinha. Esses resíduos, quando dispostos inadequadamente, podem emitir GEE, contaminar solo e água e proliferar doenças. Porém, também têm alto potencial de aproveitamento via compostagem, biodigestão ou reutilização como insumo agrícola.

- **Plásticos:** oriundos de embalagens, EPIs, bombonas, contentores, copos e descartáveis, apresentam risco de ocupação prolongada de aterros, poluição e impactos à biodiversidade. Por isso, são priorizados projetos de reutilização, logística reversa e substituição por materiais mais sustentáveis.
- **Manutenção:** envolvem sucatas, óleos lubrificantes, baterias, tintas e resíduos eletroeletrônicos. O descarte inadequado representa alto risco de poluição e intoxicação, exigindo gestão especializada e fornecedores licenciados.
- **Perigosos:** resíduos laboratoriais, de saúde e de medicamentos veterinários devem ser manejados com rigor técnico e em conformidade com a legislação ambiental e sanitária para evitar contaminações e riscos ocupacionais.
- **Inorgânicos:** resíduos como sal e calcário usados na limpeza de silos demandam controle para evitar impactos ao solo e garantir o uso eficiente de recursos.

Etapas downstream – distribuição e consumo

Nos centros de distribuição e nas unidades comerciais, os principais resíduos são embalagens terciárias (papelão, plástico *stretch*) e produtos vencidos ou avariados. O descarte inadequado desses resíduos orgânicos pode gerar impactos semelhantes aos da etapa industrial. A Aurora Coop adota políticas de separação, controle e encaminhamento adequados desses resíduos.

Por fim, no consumo final, o descarte de embalagens primárias e secundárias, geralmente de plástico ou cartonadas, representa risco de poluição e ocupação de aterros, mas também potencial de inclusão social e geração de renda via coleta seletiva e catadores. A cooperativa atua na conscientização do consumidor por meio da rotulagem com símbolos de reciclagem e mantém ações de logística reversa em parceria com o Instituto Recicleiros, de abrangência nacional.



A cooperativa também investe em campanhas de sensibilização e capacitação de colaboradores, além de manter programas estruturados de logística reversa em parceria com fornecedores e instituições locais, contribuindo com a reciclagem de embalagens e com o fortalecimento de redes de catadores. Em 2024, todas as unidades da Aurora Coop mantiveram iniciativas de coleta seletiva com participação ativa dos colaboradores.

A atuação preventiva e o monitoramento contínuo garantem maior eficiência no uso dos recursos e reforçam o compromisso da cooperativa com a responsabilidade socioambiental.

Estratégias para otimização do uso da água

A água é um insumo essencial para a Aurora Coop, especialmente nas unidades industriais de processamento de alimentos, onde é utilizada predominantemente nas etapas de higienização e processamento. Apesar do volume captado ser significativo, a maior parte da água utilizada retorna ao meio ambiente após tratamento como efluente. Em 2024, mais de 90% da água captada foi descartada em corpos hídricos, evidenciando a importância de uma gestão rigorosa da qualidade e do volume de água envolvido nas operações.

GRI 3-3 Água e efluentes

Os principais impactos associados ao uso da água estão relacionados à disponibilidade, à qualidade para captação e descarte e à responsabilidade compartilhada pelo uso de um re-

curso hídrico coletivo. A cooperativa atua com base no compromisso de cumprir as outorgas de uso da água e os padrões de lançamento de efluentes, adotando sempre o limite mais restritivo entre os definidos por lei, pelas licenças ambientais e pelos estudos de autodepuração dos corpos hídricos receptores.

GRI 3-3 Água e efluentes

A Aurora Coop não atua em áreas de estresse hídrico, conforme apontam análises realizadas com base nas ferramentas internacionais *Aqueduct Water Risk Atlas (WRI)* e *Water Risk Filter (WWF)*. No entanto, mesmo fora dessas regiões, a organização mantém medidas preventivas, como a instalação de lagoas de acumulação de água bruta em unidades como Frigorífico Aurora Guatambú/SC, em 2022, e Frigorífico Aurora Maravilha/SC, em 2023, para garantir abastecimento durante períodos críticos e evitar conflitos pelo uso da água.

GRI 303-1

Entre as estratégias adotadas para mitigar os impactos do consumo de água, estão:

- o uso de água de chuva tratada em unidades como Frigorífico Aurora Castro/PR, São Miguel do Oeste/SC, Frigorífico Aurora Chapecó II/SC e Frigorífico Aurora Maravilha/SC (81.596 m³ em 2024);
- o reuso interno de água em cerca de 20% da operação industrial;
- a realização de projetos de Melhoria de Processos (MPA) e Círculos de Qualidade (CQA), que, em 2024, resultaram em uma economia de 95.857 m³ de água.

Os efluentes do processamento de proteínas animais são altos em matéria orgânica e, se não forem adequadamente tratados, podem causar e contribuir para a redução de oxigênio dos corpos hídricos receptores, a emissão de frações de nitrogênio e o aumento na concentração de fósforo, que causa eutrofização de corpos hídricos, podendo levar a impactos significativos da biodiversidade. **GRI 303-2**

A gestão da qualidade dos efluentes descartados é monitorada continuamente. A cooperativa mantém indicadores e metas para o cumprimento dos parâmetros de qualidade exigidos em outorgas e licenças ambientais. Em 2024, 15% dos resultados analisados estiveram fora dos padrões exigidos. Nessas situações, imediatamente são elaborados planos de ação para identificar e tratar as causas, podendo incluir investimentos em infraestrutura das estações de tratamento. **GRI 303-2**

A Aurora Coop possui representantes nos Comitês de Bacias Hidrográficas (Rio Chapecó e Irani, Rio das Antas e Rio do Peixe em SC e Rio Apue Inhandava no RS) para contribuir com a gestão dos recursos hídricos das regiões onde atua. Como membro dos comitês, participa da gestão das bacias hidrográficas aprovando plano de bacias, enquadramento de corpo hídricos, critérios para outorgas e participando na mediação de conflitos. **GRI 303-1**

Participa também em comitês técnicos sobre o tema água da Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina (FIESC), da Associação Brasileira de Proteína Animal (APBA), da Associação Gaúcha de Avicultura (ASGAV) e da Associação Indústrias Produtos Avícolas PR (Sindiavipar). **GRI 303-1**

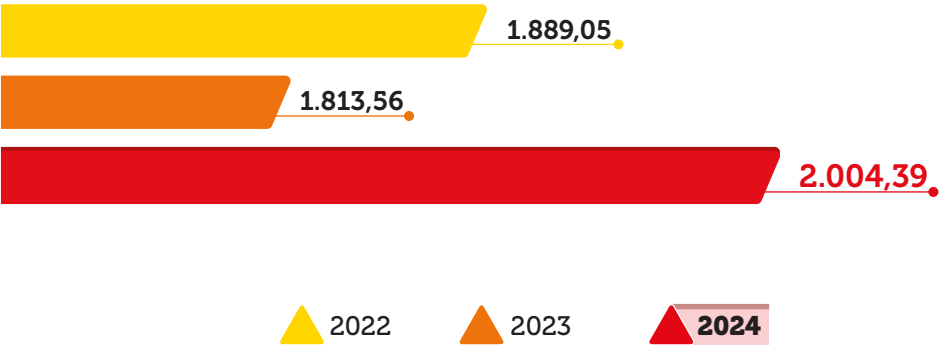




303-3 Captação de água, em megalitros (10 ⁶ litros)			
TIPO DE FONTE	2022	2023	2024
Água doce de superfície	13.627,236	15.577,671	18.164,409
Água doce subterrânea	2.235,808	2.046,391	2.026,354
Água de terceiros (doce de superfície)	107,217	68,292	64,377
Captação total de água	15.970,261	17.692,354	20.255,140

303-4 Descarte de água, em megalitros (10 ⁶ litros)			
POR DESTINAÇÃO	2022	2023	2024
Água doce de superfície	14.053,593	15.814,762	18.229,206
Solo (fertilização)	27,619	64,032	21,540
Descarte total de água	14.081,212	15.878,794	18.250,746
POR NÍVEL DE TRATAMENTO	2022	2023	2024
Tratamento primário	1.142,829	1.374,735	1.557,238
Tratamento secundário	12.938,383	14.504,059	16.693,508
Descarte total de água	14.081,212	15.878,794	18.250,746

Consumo de água (megalitros)⁷ GRI 303-5



⁷ Consumo de água = Captação total de água - Descarte total de água

Em 2024, a captação total de água da Aurora Coop foi de 20.255,1 megalitros, um aumento de 14,5% em relação a 2023, que já registrou um aumento de 10,8% em relação a 2022. Os aumentos progressivos na captação de água foram resultado da expansão das operações, com destaque para a ampliação da unidade Frigorífico Aurora Guatambú/SC, a operação plena no Frigorífico Aurora Castro/PR e a inauguração da Indústria Chapecó II/SC. A principal fonte de captação segue sendo os corpos hídricos superficiais, que responderam por 89,6% do total captado no ano. Em 2024, o descarte de água totalizou 18.250,75 megalitros, aumento proporcional à captação, já que 90% da água captada é descartada. **GRI 303-3 | GRI 303-4**





6. BEM-ESTAR ANIMAL E SEGURANÇA DOS ALIMENTOS

A produção de alimentos seguros e éticos está no centro da atuação da Aurora Coop, refletindo o compromisso com o bem-estar animal e com a saúde dos consumidores. Como parte da responsabilidade ao longo de toda a cadeia produtiva, a cooperativa adota práticas rigorosas para assegurar o cuidado com os animais e garantir a inocuidade e a qualidade dos alimentos que coloca no mercado.

Esse compromisso abrange dois temas materiais prioritários para a Aurora Coop: **Saúde e bem-estar animal e Saúde, segurança do consumidor e inocuidade dos alimentos**. Ambos integram a estratégia de sustentabilidade da cooperativa, com impactos diretos sobre a competitividade, a confiança dos consumidores, a reputação da marca e a conformidade regulatória nos mercados nacional e internacional.

Neste capítulo:

Práticas de bem-estar animal:

compromissos, certificações e protocolos adotados para garantir o cuidado com os animais em toda a cadeia produtiva.

Segurança e qualidade dos alimentos:

sistemas de gestão, certificações e ações de cultura organizacional que asseguram a produção de alimentos seguros, autênticos e em conformidade com os mais altos padrões.

6.1. Práticas de bem-estar animal

GRI 13.11.1

O compromisso com o bem-estar animal é parte integrante da estratégia de sustentabilidade da Aurora Coop, refletindo o respeito pela vida e pelo manejo ético em todas as etapas da cadeia produtiva. A cooperativa reconhece que o bem-estar animal vai além da ausência de doenças ou sofrimento, envolvendo também o conforto, a segurança, a possibilidade de expressão de comportamentos naturais e a interação positiva com os cuidadores. Nesse sentido, a Aurora Coop atua de forma proativa para garantir práticas produtivas que promovam qualidade de vida aos animais e gerem impactos positivos para toda a cadeia.

A promoção de boas condições de manejo contribui diretamente para o aumento da eficiência dos sistemas produtivos, com melhorias na conversão alimentar, redução do uso de insumos e mitigação de emissões de gases de efeito estufa. Também fortalece a prevenção de doenças, alinhando-se ao conceito de saúde única, além de atender às exigências legais e às expectativas da sociedade por uma produção mais ética e responsável.

Por outro lado, falhas no cumprimento dos padrões de bem-estar animal podem gerar impactos significativos — como aumento do estresse e do sofrimento dos animais, perdas econômicas, descarte de produtos, sanções regulatórias, perda de mercados e perda de reputação da cooperativa. Riscos como condições inadequadas de transporte, ausência de capacitação técnica ou falta de comprometimento dos produtores com as diretrizes estabelecidas são constantemente monitorados por meio de auditorias internas e externas, além de mecanismos de notificação e correção.

Para assegurar a aplicação dos protocolos, a Aurora Coop mantém uma Política de Bem-Estar Animal aprovada pela alta direção, realiza treinamentos contínuos com equipes internas e produtores cooperados/integrados, promove campanhas educativas, conduz auditorias sistemáticas e estabelece parcerias com universidades, entidades setoriais e Organizações da Sociedade Civil (OSCs). As boas práticas são incentivadas por meio de programas como Suíno Ideal, Frango Aurora e Propriedade Rural Sustentável, que avaliam e bonificam os melhores desempenhos, promovendo o aprimoramento constante do sistema produtivo. A eficácia das ações é monitorada por meio de auditorias internas e externas, de indicadores como mortalidade no transporte, hematomas e carência de medicamentos e de revisões periódicas nos protocolos de manejo, permitindo a melhoria contínua das práticas adotadas.



Políticas, compromissos e certificações

A Aurora Coop considera o bem-estar animal um valor ético e um pilar estratégico da atuação na cadeia agroindustrial. O compromisso com práticas responsáveis reflete em políticas internas, protocolos técnicos, capacitações e em investimentos constantes para garantir que em todas as etapas do manejo animal haja tolerância zero a maus-tratos e respeito aos cinco princípios do bem-estar animal reconhecidos internacionalmente:

1. ausência de fome e sede
2. ausência de desconforto
3. ausência de dor, ferimentos e doenças
4. liberdade para expressar comportamentos naturais
5. ausência de medo e estresse

Esse compromisso está formalizado no Código de Conduta e Ética, na Política de Sustentabilidade, na Política de Bem-estar Animal da Aurora Coop e em manuais técnicos que orientam a atuação das cooperativas filiadas, dos produtores cooperados/integrados e das equipes técnicas de campo. Atualizadas periodicamente, essas diretrizes asseguram o alinhamento às normas nacionais e internacionais, respondem às exigências de certificações e mercados exigentes, como o europeu e o asiático, e ainda contribuem para o fortalecimento do diálogo com produtores e com as OSCs de proteção animal, promovendo transparência sobre o sistema produtivo e os desafios.

Além dos compromissos voluntários, a Aurora Coop mantém certificações de bem-estar animal alinhadas às exigências de clientes e mercados internacionais. Atualmente, 47% das plantas industriais são auditadas por consultoria externa especialista em Bem-Estar Animal e 2 plantas passam por auditoria de terceira parte: **GRI 13.11.2**

- **Frigorífico Aurora Castro/PR** – Auditoria PAACO (Protocolo NAMI): 10,84% do total de suínos abatidos em toda a Aurora Coop por dia é certificado.
- **Frigorífico Aurora Mandaguari** – *Global Animal Wellness Standard, Poultry Slaughter, NSF International*: responsável por 15,03% das aves abatidas por dia na cooperativa.

As auditorias para concessão e manutenção dessas certificações são realizadas por organismos independentes e seguem protocolos reconhecidos internacionalmente. Elas avaliam aspectos como condições de transporte, desembarque, alojamento, manejo e abate humanitário. O desempenho da cooperativa nos processos de auditoria é constantemente utilizado como referência para aprimoramento dos procedimentos em outras unidades, fortalecendo a cultura de respeito e cuidado com os animais em toda a operação.



Clique aqui ou acesse pelo QR Code para conhecer os compromissos da Aurora Coop para o Bem-Estar Animal



Clique aqui ou acesse pelo QR Code para conhecer a Política de Bem-estar Animal da Aurora Coop



O Comitê de Bem-Estar Animal atua como instância central de governança sobre o tema reunindo especialistas técnicos e representantes da alta gestão para a análise de indicadores, a definição de diretrizes e a tomada de decisões estratégicas. Esse comitê fortalece a transversalidade do bem-estar animal na Aurora Coop, assegurando que os avanços e as exigências sejam tratados de forma integrada entre áreas e que estejam alinhados aos compromissos institucionais.

Em 2024, a Aurora Coop venceu pela segunda vez o prêmio *Quem é Quem: Maiores e melhores cooperativas de aves e suínos na categoria Bem-Estar Animal*.

Protocolos adotados na produção

A Aurora Coop adota protocolos específicos de bem-estar adequados a cada uma das espécies animais envolvidas na produção de alimentos com base em legislações nacionais, recomendações técnicas, diretrizes de organismos internacionais e exigências dos clientes. Esses protocolos são implementados tanto nas unidades próprias quanto nas propriedades rurais dos cooperados, cobrindo todas as etapas da cadeia produtiva — da reprodução e incubação até o transporte e o abate.

Além disso, como forma de incentivo dentro do programa Propriedade Rural Sustentável Aurora (PRSA), os produtores que se destacam em critérios como gestão financeira, manejo adequado, bem-estar animal e sustentabilidade recebem bonificações com base nos resultados de auditorias internas e na verificação do cumprimento dos *checklists* estabelecidos.



Suinocultura

Na suinocultura, os protocolos da cooperativa envolvem desde o cuidado com a ambiência nas granjas (temperatura, ventilação, umidade, conforto térmico) até práticas de manejo adequadas por fase produtiva, controle de densidade, acesso contínuo à água e ração, além do monitoramento da saúde dos animais por meio de equipe técnica especializada. As estruturas seguem padrões construtivos específicos para garantir o conforto e o comportamento natural dos animais, como baias de gestação coletiva, que vêm sendo gradualmente adotadas no sistema.



Avicultura

Na avicultura, o manejo contempla requisitos de ambiência controlada, densidade, alimentação e sanidade. A iluminação é controlada conforme a fase produtiva e são utilizados sistemas de ventilação e climatização automatizados com alarmes e geradores de emergência. A Aurora Coop também possui protocolos específicos para transporte e abate, com treinamento de motoristas e colaboradores para garantir o manejo adequado durante o carregamento e a descarga dos animais, visando reduzir o estresse e assegurar a segurança do processo.



Bovinocultura de leite

Na bovinocultura de leite, os sistemas de produção adotados — extensivo, semi-intensivo e intensivo — são estruturados para garantir o bem-estar dos animais e respeitar as necessidades comportamentais e sociais. Independentemente do modelo produtivo, são priorizados o manejo adequado, o alojamento confortável e a construção de uma relação positiva entre produtores e animais, fatores que impactam diretamente a produtividade e a qualidade do leite. Para apoiar essa prática, a Aurora Coop desenvolve programas contínuos de capacitação junto aos produtores rurais.



Transporte

No transporte, os animais são embarcados respeitando as densidades recomendadas, e os caminhões são equipados com sistema de ventilação e cobertura adequada. A cooperativa prioriza o transporte no menor tempo possível, respeitando a integridade e o bem-estar dos animais, além de realizar monitoramentos periódicos de índices como de mortalidade no transporte e hematomas, utilizados como indicadores indiretos de bem-estar animal e base para ações de melhoria contínua.



Abate

No abate, os procedimentos seguem as normas de insensibilização obrigatória com equipamentos homologados e bem calibrados, sendo realizados por profissionais capacitados e com supervisão permanente. Os ambientes de espera e condução dos animais são projetados para minimizar estímulos estressores. Além disso, todas as unidades da cooperativa contam com responsáveis técnicos em bem-estar animal (RTBEA), que acompanham rotineiramente as atividades e garantem a implementação dos protocolos que integram o Programa de Autocontrole de Bem-estar Animal.

Hormônio na criação animal é proibido! GRI 13.11.2

O uso responsável de medicamentos e insumos veterinários é um princípio central nas boas práticas de produção animal da Aurora Coop e do setor de proteína animal como um todo. Essa abordagem visa garantir a saúde e o bem-estar dos animais, garantindo a segurança dos alimentos e o respeito às normas regulatórias e sanitárias.

Equipe técnica especializada

A Aurora Coop conta com uma equipe técnica robusta formada por cerca de 500 profissionais entre médicos veterinários, zootecnistas e técnicos agrícolas. Esses profissionais atuam diretamente nas granjas e nas unidades produtivas com foco no acompanhamento constante dos lotes, na identificação precoce de anomalias e na recomendação de tratamentos apenas quando indispensáveis. Nenhuma substância pode ser administrada sem prescrição e acompanhamento veterinário.

Restrições legais e normativas

A cooperativa segue rigorosamente as normas do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA) e das defesas sanitárias estaduais, além de orientações da Associação Brasileira de Proteína Animal (ABPA). O uso de hormônios para crescimento é proibido no Brasil desde 2004 (IN nº 17/2004), e a Aurora Coop não faz uso de animais geneticamente modificados ou clonados. A qualidade da produção está diretamente ligada a genética, ambiência, nutrição e manejo responsável.

Compromisso com o uso prudente de antibióticos

A Aurora Coop adota medidas restritivas quanto ao uso de antibióticos, priorizando casos necessários e com rígido controle de carência e documentação. Todos os medicamentos utilizados possuem registro no MAPA e autorização do mercado importador; são validados por tabelas corporativas de substâncias autorizadas; e estão sujeitos a bloqueio no sistema de abate em caso de descumprimento do período de carência.

Além disso, a cooperativa realiza análises laboratoriais periódicas (PC1-Químico) com base em critérios técnicos rigorosos, como matriz GUT e Curva ABC, para reforçar a rastreabilidade e o controle da aplicação dos medicamentos.

Certificações e sistemas de controle

Os compromissos assumidos pela Aurora Coop são respaldados por certificações internacionais de bem-estar animal e sistemas robustos de autocontrole. Os programas Suíno Ideal, Frango Aurora, Propriedade Rural Sustentável e outros manuais de boas práticas reforçam a redução consciente de antimicrobianos na produção.



Esses procedimentos são auditados por equipes internas de qualidade, por órgãos oficiais (como o Serviço de Inspeção Federal — SIF) e por clientes, garantindo a conformidade com os padrões exigidos. A Aurora Coop também realiza capacitações regulares com os produtores cooperados/integrados e as equipes para atualização dos protocolos e das boas práticas de manejo.

6.2. Segurança e qualidade dos alimentos

GRI 3-3 Saúde e segurança do cliente

O fornecimento de alimentos seguros, autênticos e de qualidade é um compromisso inegociável da Aurora Coop e um dos pilares que sustentam a atuação no setor de alimentos. A segurança dos produtos está diretamente relacionada à saúde pública, à confiança dos consumidores e à sustentabilidade dos negócios, sendo essencial para garantir o acesso a mercados, a manutenção da competitividade e o crescimento sustentável da cooperativa.

A organização reconhece que qualquer falha nesse aspecto pode gerar impactos significativos à sociedade, ao meio ambiente e à própria operação, como riscos à saúde dos consumidores, necessidade de recolhimento de produtos, perdas econômicas e danos à reputação da marca. Também estão associados impactos ambientais, como o descarte de produtos em aterros ou a incineração em casos de não conformidade. Por isso, todas as unidades da Aurora Coop operam com sistemas robustos de gestão da qualidade e da segurança dos alimentos baseados em políticas corporativas, programas de autocontrole, monitoramento de riscos e indicadores de desempenho.

Gestão da qualidade e cultura de segurança de alimentos

A Aurora Coop exige a adoção de práticas responsáveis, éticas e alinhadas à cultura organizacional por todos os elos da cadeia, incluindo distribuidores e empresas parceiras de produção. Esse compromisso está formalizado na Política de Qualidade e Segurança de Alimentos da cooperativa, que orienta toda a cadeia produtiva, estendendo-se também a fornecedores, parceiros comerciais e terceirizados. Para isso, realiza auditorias periódicas, treinamentos e acompanhamentos técnicos, além de promover ações de engajamento e qualificação.

Todas as unidades da Aurora Coop têm implementado o Sistema de Gestão da Qualidade e Segurança dos Alimentos e, como parte da estratégia de melhoria contínua, a cooperativa está evoluindo na certificação das unidades em normas reconhecidas globalmente, como a BRCGS (*British Retail Consortium Global Standards*). Também é auditada regularmente por clientes, mercados internacionais e órgãos reguladores como o MAPA e a ANVISA.

O fortalecimento da cultura de segurança de alimentos é um desafio constante em uma organização do porte da Aurora Coop, especialmente diante de fatores como rotatividade, escassez de mão de obra qualificada, além da ampliação do número de unidades e da reorganização de estruturas internas. Esses elementos tornam mais complexa a disseminação efetiva de informações e a consolidação de práticas que assegurem a produção de alimentos seguros em todos os níveis da operação.

Para enfrentar esses desafios, a Aurora Coop vem aprimorando continuamente o robusto programa de treinamentos e desenvolvimento das equipes. Além disso, em 2025, uma nova diretriz corporativa será definida para a implementação do Plano de Cultura em Segurança de Alimentos, que contempla ações voltadas a sensibilização, engajamento e consistência do tema em toda a organização.

Entre as iniciativas de destaque, está a Semana da Qualidade — um evento dedicado à promoção da cultura de segurança de alimentos e à valorização das boas práticas nas diferentes áreas da cooperativa.

A melhoria contínua dos processos é constantemente fomentada com programas, como por exemplo, o Círculos de Qualidade Aurora (CQA), que utiliza a metodologia Círculos de Controle da Qualidade (CCQ) para engajar colaboradores na identificação de oportunidades, na solução de problemas e no fortalecimento da qualidade em todas as áreas.

A segurança de alimentos, portanto, é tratada de forma sistêmica e integrada com avaliação constante de não conformidades, ações corretivas e análise de dados obtidos por meio de reclamações de clientes, pesquisas de satisfação e indicadores operacionais. A Aurora Coop nunca teve ocorrência de *recall* por inocuidade dos alimentos. **GRI 13.10.5**





Programas de monitoramento e controle

A Aurora Coop mantém um sistema rigoroso de monitoramento e controle da qualidade e da segurança dos alimentos em todas as unidades industriais. A atuação é baseada em programas preventivos, procedimentos operacionais padronizados e protocolos de autocontrole reconhecidos nacional e internacionalmente com foco na conformidade regulatória e na proteção da saúde do consumidor.

O APPCC (Análise de Perigos e Pontos Críticos de Controle) é o principal pilar do sistema de segurança dos alimentos da Aurora Coop, estando implementado em todas as unidades industriais e fábricas de ração. O programa contempla a análise criteriosa de todas as etapas do processo produtivo com a identificação de perigos físicos, químicos e biológicos e a definição de ações preventivas e corretivas para garantir o controle eficaz desses riscos.

Como parte desse sistema, é realizada a avaliação periódica de eficácia, que considera todos os registros de desvios, incluindo possíveis impactos à saúde e à segurança dos consumidores. Essa análise é aplicada a 100% das categorias de produtos fabricados pela cooperativa — suínos *in natura*, suínos industrializados, aves *in natura*, aves industrializadas, além de massas, vegetais e pescados. Nos últimos anos, não foram registradas não conformidades com leis ou códigos voluntários relacionados à segurança desses alimentos. **GRI 416-1 | GRI 416-2**

Todas as unidades operam sob o regime do Serviço de Inspeção Federal (SIF) vinculado ao Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA) e atendem aos requisitos legais em vigor no Brasil e nos países importadores, assim como as normas da *Global Food Safety Initiative* (GFSI).

Cada unidade produtora possui programas de autocontrole formalmente implantados, os quais demonstram a capacidade da cooperativa de implantar, executar, monitorar, verificar e corrigir procedimentos relacionados a produção, distribuição e manipulação de insumos agropecuários e produtos de origem animal. Esses sistemas garantem a inocuidade, a identidade e a qualidade dos alimentos produzidos, fortalecendo a confiança dos consumidores e dos mercados atendidos.

Outras ferramentas de análise de risco complementam esse sistema, como os programas de *Food Fraud* e *Food Defense*, que ajudam a prevenir fraudes, adulterações e atos intencionais de contaminação. Esses programas são atualizados periodicamente com base em evidências científicas, mudanças regulatórias e auditorias internas e externas. As análises laboratoriais são realizadas em unidades próprias e em laboratórios parceiros com foco no controle de perigos físicos, químicos e biológicos. Os resultados são sistematicamente registrados e auditados, assegurando a rastreabilidade completa e a ação rápida em caso de desvios.

A Aurora Coop ampliou a cobertura de certificações na BRCGS, totalizando, em 2024, sete unidades certificadas: quatro de aves, duas de suínos e uma de laticínios. Esse número representa um avanço em relação a 2023, quando cinco unidades eram certificadas, e a 2022, que contava com quatro. Atualmente, em seis das unidades certificadas, 100% do volume produzido atende aos requisitos da norma, e na unidade FACH1, esse percentual é de 60%. **GRI 13.10.4**

A Aurora Coop também adota sistemas informatizados de gestão da qualidade, como o SIGA, que permite o acompanhamento de indicadores em tempo real, gestão de não conformidades, ações corretivas e planos de melhoria. Além disso, realiza simulações de recolhimento de produtos como forma de testar a eficiência dos sistemas de resposta.

Com base nesses programas, a Aurora Coop assegura que os alimentos atendam aos mais elevados padrões de qualidade e segurança, fortalecendo a confiança dos consumidores, a integridade da marca e assegurando a permanência da cooperativa nos mercados mais exigentes do mundo.





7. PESSOAS E CULTURA ORGANIZACIONAL

O compromisso com as pessoas está no centro da estratégia da Aurora Coop. Com base nos princípios do cooperativismo, a cooperativa promove uma cultura organizacional que valoriza o desenvolvimento humano, o respeito às diferenças e o bem-estar no ambiente de trabalho.

Os temas materiais **Práticas empregatícias e saúde e segurança do trabalho** orientam o desenvolvimento de políticas e programas voltados a atração, retenção e capacitação de talentos, promoção de direitos trabalhistas e da equidade e gestão de riscos ocupacionais. Em um cenário desafiador de escassez de mão de obra e transformação do perfil etário da força de trabalho, a cooperativa tem investido em formação continuada, valorização da diversidade, inclusão de públicos sub-representados e cuidados nos processos de segurança do trabalho.

Neste capítulo:

Valorização do capital humano: políticas e programas voltados à atração, ao desenvolvimento e à retenção de talentos, à promoção da equidade e à garantia de condições justas de trabalho.

Saúde e segurança do trabalho: sistema de gestão estruturado para prevenção de acidentes, promoção da saúde física e mental e fortalecimento da cultura de segurança em todas as unidades da cooperativa.

7.1. Valorização do capital humano

Em 2024, a Aurora Coop apresentou crescimento do número total de colaboradores diretos, que passou de 44.336 em 2023 para 46.846 em 2024, um aumento de 5,7%. Esse avanço reflete a expansão das operações da cooperativa e o fortalecimento da base produtiva e administrativa. A força de trabalho da organização é distribuída na ordem de 56,6% masculina e 43,4% feminina, sendo 26.498 homens e 20.348 mulheres. Não há postos de trabalho temporários ou sazonais, pois existe demanda contínua na produção. **GRI 2-7**

Além disso, em 2024, 2.275 profissionais atuaram em regime de trabalho não controlado pela organização, sendo 1.917 terceiros e 358 estagiários, um aumento de 8,7% no total de terceirizados e de 15,5% no número de estagiários na cooperativa em relação ao ano anterior. Os profissionais terceirizados desempenham funções complementares à atividade principal, como limpeza, segurança, transporte e promotores de venda. Para garantir a transparência e o respeito aos direitos trabalhistas, os contratos com prestadores de serviços seguem critérios rígidos de conformidade legal, enquanto os contratos com estagiários são firmados com as universidades seguindo a legislação vigente. **GRI 2-8**

A liberdade de associação e a negociação coletiva são plenamente asseguradas na Aurora Coop. Todos os colaboradores são representados por entidades sindicais com 100% de cobertura por instrumentos normativos, acordos coletivos ou convenções coletivas, que incluem cláusulas econômicas e de ordem social com prazo de vigência conforme definido em lei. Essa abrangência reforça o compromisso institucional com a proteção dos direitos trabalhistas e a valorização do diálogo social como ferramenta de construção conjunta de soluções.

100% dos empregados da cooperativa são cobertos por instrumentos normativos oriundos de negociação coletiva que, entre outras decisões, possuem termos relacionados a níveis salariais e frequência de pagamento de salários. **GRI 2-30 | GRI 13.21.2**

A distribuição da força de trabalho da Aurora Coop permanece fortemente concentrada na região Sul do Brasil, onde estão localizadas as principais operações industriais e agropecuárias da cooperativa. Em 2024, 86,6% dos colaboradores estavam alocados nessa região, proporção que se manteve praticamente estável nos últimos três anos. As regiões Sudeste, Centro-Oeste e Norte/Nordeste, embora com menor representatividade no total de colaboradores, apresentaram crescimento gradual em números absolutos. Entre 2022 e 2024, o número de colaboradores no Sudeste cresceu cerca de 20%; no Centro-Oeste, 8,4%; e no Norte/Nordeste, 14,8%, indicando uma tendência de expansão da presença da cooperativa fora da base histórica. **GRI 2-7**



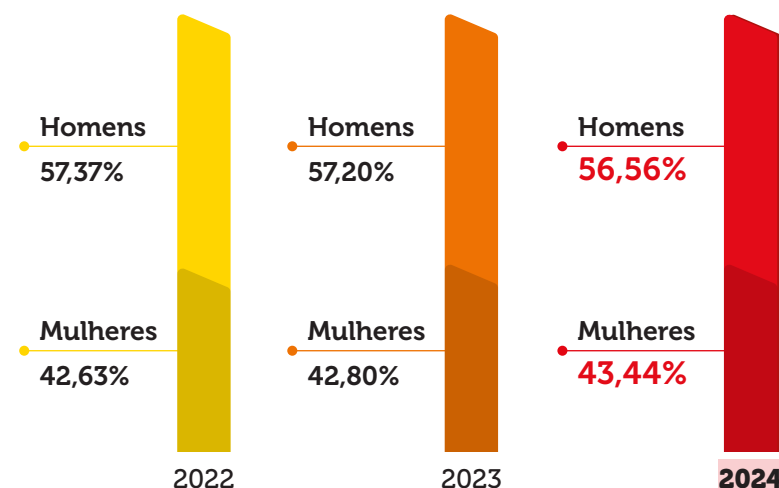
Essa distribuição reflete a estratégia de crescimento territorial da Aurora Coop ao mesmo tempo que reforça a importância das ações de gestão de pessoas adaptadas às especificidades regionais.

No que diz respeito às relações com terceiros, a Aurora Coop não registrou, no período avaliado, impactos negativos associados a parceiros ou fornecedores de bens ou serviços, mantendo a reputação preservada em temas como condições de trabalho e respeito aos direitos humanos. A cooperativa formaliza as condições mínimas de trabalho dos terceirizados por meio de contratos e/ou declarações que atestam o cumprimento deles da legislação trabalhista, garantindo, entre outros pontos, a não utilização de trabalho infantil ou análogo ao escravo e o fornecimento de EPIs. Esses critérios são monitorados por meio de verificações e da exigência de comprovação de vínculos empregatícios antes da liberação de pagamentos.

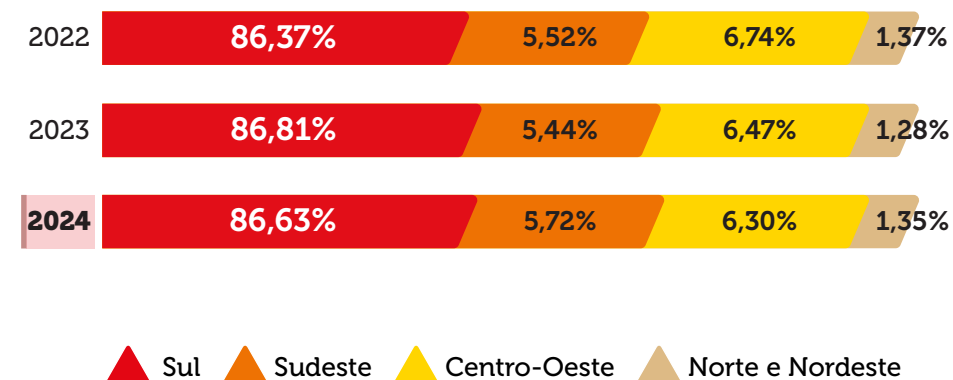
Salário digno na Aurora Coop GRI 13.21.1

Na Aurora Coop, reconhecemos que uma remuneração justa é essencial para promover bem-estar, qualidade de vida e dignidade às pessoas. Por isso, acreditamos que, em muitas das cidades onde atuamos, nossos colaboradores já recebem salários compatíveis com as necessidades básicas. No entanto, sabemos que essa percepção precisa ser respaldada por evidências concretas. Para avançar nessa direção, estamos conduzindo, em parceria com consultorias especializadas, um estudo aprofundado sobre a metodologia de Salário Digno. O objetivo é compreender os critérios técnicos envolvidos, avaliar nossa aderência e identificar oportunidades de aprimoramento. Essa iniciativa reforça nosso compromisso com práticas de remuneração e com a valorização contínua dos nossos profissionais.

Colaboradores por gênero GRI 2-7



Colaboradores por região GRI 2-7



Estratégia de atração, valorização e retenção de talentos

GRI 3-3 Emprego | GRI 13.20.1

Na Aurora Coop, o desenvolvimento de talentos é compreendido como um processo contínuo e estratégico para garantir a sustentabilidade do negócio e fortalecer a cultura cooperativista. A cooperativa investe em ações estruturadas de atração, retenção, desenvolvimento e valorização de pessoas com foco na formação de equipes comprometidas com os princípios e os valores organizacionais.

Nos últimos anos, a Aurora Coop enfrentou o desafio crescente de captar mão de obra, especialmente na região Sul, onde se concentram a maior parte de suas operações. Com uma taxa média de desemprego em torno de 3%, o cenário de pleno emprego tornou a competição por profissionais qualificados mais acirrada. Como resposta, a cooperativa expandiu a busca por trabalhadores em outras regiões do país e entre imigrantes de diferentes nacionalidades, como venezuelanos, haitianos e argentinos. Além de recrutar, a organização oferece suporte para acolhimento desses colaboradores com ações como ajuda de custo, busca por moradia e apoio social e psicológico. Esse esforço contribuiu para manter a taxa de rotatividade estável, mesmo diante de um crescimento de aproximadamente 20% no número total de colaboradores entre 2022 e 2024.

O compromisso institucional com a gestão responsável de pessoas está formalizado no Manual de Gestão de Pessoas, que orienta as práticas desde o processo seletivo até o desligamento dos colaboradores. A Aurora Coop assegura oportunidades sem discriminação e incentiva a inclusão de aprendizes e pessoas com deficiência por meio de políticas específicas. Programas como o de Estágio e o de Trainee promovem a formação de talentos e a preparação para posições estratégicas para os níveis técnicos e de gestão. A valorização interna é incentivada por meio do recrutamento e da seleção interna, movimentações laterais e *job rotation*, fortalecendo o aprendizado contínuo e o senso de pertencimento.



Para garantir o engajamento e a permanência dos colaboradores, diversas medidas são adotadas, como o Programa Acolhedores, no qual profissionais experientes acompanham os novos contratados em seus primeiros dias de trabalho, promovendo integração e acolhimento. O setor de Gestão de Pessoas realiza conversa com os novos colaboradores em até 30 dias e o gestor imediato em até 90 dias de ingresso na cooperativa a fim de mapear as percepções, identificar as dificuldades e sugerir melhorias. As entrevistas de desligamento também geram aprendizados importantes, retroalimentando os planos de ação voltados à retenção.

Além disso, a cooperativa fomenta o crescimento e a motivação das equipes por meio da divulgação dos promovidos do mês, suporte contínuo à liderança e programas de desenvolvimento de competências. O bem-estar é reforçado com ações de saúde mental, como atendimentos psicológicos gratuitos durante o expediente, rodas de conversa e campanhas educativas. As unidades contam com espaços de descanso e lazer, proporcionando conforto durante os intervalos, e um pacote amplo de benefícios.

A eficácia das ações é monitorada por meio de indicadores como rotatividade, cota de PCD, absenteísmo e acidentes de trabalho. Esses dados são analisados periodicamente por meio dos sistemas internos (Sênior, SIGA e OBI) e, quando fora das metas, são elaborados planos de ação específicos. Já a escuta ativa dos colaboradores é feita por meio de múltiplos canais, como Comitê de Gestão de Pessoas, entrevistas de desligamento, caixas de sugestões, pesquisa de satisfação e os Círculos de Qualidade Aurora (CQA).

401-1 Número total e taxa de novas contratações de colaboradores, por gênero						
GÊNERO	2022		2023		2024	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Número de novas contratações	6.401	8.171	8.074	10.073	9.126	10.990
Taxa de novas contratações ¹	37,2%	35,3%	42,5%	39,7%	44,8%	41,5%
Número de demissões	6.035	7.681	7.058	8.678	7.718	9.846
Taxa de rotatividade ²	35,0%	33,1%	37,2%	34,2%	37,9%	37,2%

¹ taxa de novas contratações = número de novas contratações / número total de colaboradores no período.
² taxa de rotatividade = número de demissões / número total de colaboradores no período.

401-1 Número total e taxa de novas contratações de colaboradores, por faixa etária				
FAIXA ETÁRIA	Baby boomers	Geração X	Geração Y	Geração Z
2022				
Número de novas contratações	15	1.454	6.430	6.673
Taxa de novas contratações ¹	4,1%	15,5%	32,6%	61,0%
Número de demissões	88	1.510	5.527	6.591
Taxa de rotatividade ²	24,1%	16,1%	28,1%	60,2%
2023				
Número de novas contratações	21	1.702	7.541	8.883
Taxa de novas contratações ¹	4,8%	15,9%	35,1%	75,7%
Número de demissões	105	1.668	6.817	7.146
Taxa de rotatividade ²	23,8%	15,6%	31,7%	60,9%
2024				
Número de novas contratações	22	1.790	7.852	10.452
Taxa de novas contratações ¹	3,5%	21,2%	35,0%	68,0%
Número de demissões	72	1.652	8.551	7.289
Taxa de rotatividade ²	11,5%	19,6%	38,1%	47,4%

¹ taxa de novas contratações = número de novas contratações / número total de colaboradores no período.
² taxa de rotatividade = número de demissões / número total de colaboradores no período.
Baby boomers = nascidos entre 1946 e 1964, **Geração X** = nascidos entre 1965 e 1980.
Geração Y (millenials) = nascidos entre 1981 e 1996, **Geração Z** = nascidos entre 1997 e 2010.



401-1 Número total e taxa de novas contratações de colaboradores, por região				
REGIÃO	Sul	Sudeste	Centro-Oeste	Norte e Nordeste
2022				
Número de novas contratações	13.076	525	739	232
Taxa de novas contratações ¹	37,5%	23,5%	27,1%	42,0%
Número de demissões	12.165	403	772	82
Taxa de rotatividade ²	34,9%	18,1%	28,3%	14,9%
2023				
Número de novas contratações	16.295	699	1.018	135
Taxa de novas contratações ¹	42,3%	29,0%	35,5%	23,7%
Número de demissões	13.943	520	856	115
Taxa de rotatividade ²	36,2%	21,6%	29,8%	20,2%
2024				
Número de novas contratações	17.887	836	1.213	180
Taxa de novas contratações ¹	44,1%	31,2%	41,1%	28,4%
Número de demissões	1.096	555	1.096	109
Taxa de rotatividade ²	2,7%	20,7%	37,1%	17,2%

¹ taxa de novas contratações = número de novas contratações / número total de colaboradores no período.
² taxa de rotatividade = número de demissões / número total de colaboradores no período.

Nos últimos três anos, a Aurora Coop registrou um crescimento consistente nas taxas de contratação para ambos os gêneros. Em 2024, a taxa de contratação de mulheres alcançou 44,8%, enquanto a de homens ficou em 41,5%. **GRI 401-1**

A taxa de rotatividade feminina oscilou de 35,0% em 2022 para 37,9% em 2024, enquanto a masculina variou de 33,1% para 37,2%. Apesar do aumento das contratações, a Aurora Coop conseguiu manter as taxas de desligamento sob controle, mesmo em um cenário de forte competição por mão de obra no Sul do Brasil. Isso demonstra a eficácia das estratégias de retenção adotadas pela cooperativa, como os programas de acolhimento, acompanhamento e benefícios atrativos. **GRI 401-1**

A Geração Z apresenta as maiores taxas de contratação e rotatividade em todos os anos, o que reflete o papel central dessa faixa etária na renovação da força de trabalho. Em 2024, observa-se uma queda na rotatividade da Geração Z (de 60,9% para 47,4%), o que pode indicar maior retenção. A Geração Y apresenta aumento na rotatividade, enquanto os Baby Boomers tiveram significativa redução nesse índice. **GRI 401-1**

A região Sul concentra os maiores volumes de colaboradores e de contratações, além de apresentar crescimento contínuo na taxa de novas admissões. A região Centro-Oeste teve crescimento nas taxas de contratação, alcançando 41,1% em 2024.

GRI 401-1

A Aurora Coop oferece um conjunto de benefícios e vantagens competitivas que contribuem para a retenção dos profissionais. Entre os benefícios corporativos, destacam-se: plano de saúde e odontológico, seguro de vida, previdência privada, auxílio-creche, vale-alimentação e vale-transporte, convênios facultativos com diversas instituições para facilitar o acesso a atividades esportivas, de lazer, saúde e bem-estar; programa de participação nos resultados (PPR), prêmio por tempo de serviço, entre outros. Todos os trabalhadores, em tempo integral ou parcial, têm direito a acessar os benefícios das respectivas unidades. **GRI 401-2**

Em relação ao auxílio-creche, concedido de forma graciosa, todas as empregadas de unidades industriais, agropecuárias, comerciais, logísticas e corporativas o recebem até a criança completar um ano de idade. **GRI 401-2**





401-3 Licença maternidade/paternidade						
	2022		2023		2024	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Número de colaboradores com direito a tirar licença maternidade/paternidade	17.221	23.177	18.977	25.359	20.348	26.498
Número de colaboradores que tiraram a licença maternidade/paternidade	1.315	1.147	1.148	1.099	973	1.001
Número total de colaboradores que retornaram ao trabalho depois do término da licença maternidade/paternidade	1.268	1.142	1.145	1.096	501	987
Número total de colaboradores que retornaram ao trabalho depois do término da licença maternidade/paternidade e continuaram colaboradores doze meses após seu retorno ao trabalho	527	729	576	765	542	736
Taxa de retorno ¹	96,43%	99,56%	99,74%	99,73%	51,49%	98,60%
Taxa de retenção ²	43,37%	67,56%	53,68%	70,64%	54,64%	72,58%

¹ Taxa de retorno ao trabalho = (Número total de colaboradores que retornaram ao trabalho depois do término da licença maternidade/paternidade) / (Número de colaboradores que tiraram a licença maternidade/paternidade) x 100.
² Taxa de retenção = (Número total de colaboradores retidos 12 meses depois de terem retornado ao trabalho após a licença maternidade/paternidade) / (Número total de colaboradores que retornaram da licença maternidade/paternidade no período anterior) x 100.



Em relação ao gozo de licenças maternidade e paternidade, em 2024, as taxas de retenção entre mulheres e homens se manteve estável na comparação com o período anterior; já a taxa de retorno entre mulheres teve uma queda significativa de 99,7% em 2023 para 51,5% em 2024, representando um ponto a ser avaliado para ampliar a retenção deste público. **GRI 401-3**

Programas de formação e capacitação

GRI 3-3 Treinamento e educação

O desenvolvimento de competências técnicas, comportamentais e de liderança é uma prioridade estratégica para a Aurora Coop, que compreende a educação como base para o crescimento sustentável da organização e dos colaboradores. A cooperativa adota uma abordagem contínua e estruturada para o aprendizado investindo em diferentes formatos e metodologias de ensino alinhadas às necessidades do negócio e às expectativas dos profissionais nas diversas etapas de carreira.

A Aurora Coop reconhece os impactos positivos da capacitação para o fortalecimento da cultura organizacional, o aumento da produtividade, a qualificação da mão de obra local e a elevação da auto-estima e da empregabilidade dos trabalhadores. Além dos treinamentos obrigatórios, a Aurora Coop desenvolve programas específicos para diferentes públicos, como aprendizes, estagiários, trainees, técnicos e gestores. A Universidade Corporativa Aurora Coop, com conteúdos online e à distância, amplia o acesso à capacitação em todas as unidades e regiões, padronizando o conhecimento e promovendo o desenvolvimento em escala.

Os programas de desenvolvimento de liderança, como o PDL (Programa de Desenvolvimento de Líderes), o PDC (Programa de Desenvolvimento de Competências) e o programa de sucessão interna são pilares da preparação de novos líderes e da valorização do capital humano.

Mesmo reconhecendo que a qualificação pode tornar o profissional mais atrativo para o mercado, a Aurora Coop aposta na educação como um valor social que transcende os vínculos empregatícios. A cooperativa entende que, ao contribuir com o crescimento pessoal de seus colaboradores, fortalece a retenção, a motivação e o alinhamento com os objetivos organizacionais. Com base em um levantamento anual de necessidades, o plano de treinamento é adaptado às particularidades regionais, mas mantém diretrizes comuns em todo o território de atuação, assegurando equidade de oportunidades.



404-1 Média de horas de capacitação por ano, por colaborador						
Gênero e Categoria Funcional	2022		2023		2024	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Média de horas de capacitação para categoria Técnico , por gênero	35,90	26,84	52,05	31,89	48,75	29,69
Média de horas de capacitação para a categoria Técnico (homens + mulheres)	30,00		38,94		36,22	
Média de horas de capacitação para categoria Liderança , por gênero	117,51	89,08	72,52	70,93	64,52	56,01
Média de horas de capacitação para a categoria Liderança (homens + mulheres)	96,10		71,41		58,69	
Média de horas de capacitação para categoria Operacional , por gênero	11,25	13,32	10,88	12,45	11,80	13,35
Média de horas de capacitação para a categoria Operacional (homens + mulheres)	12,41		11,76		12,65	
Média de horas de capacitação geral, por gênero	14,57	17,18	15,57	17,29	16,01	17,24
Média de horas de capacitação geral (homens + mulheres)	16,07		16,55		16,70	



Em 2024, Aurora Coop ofertou um total de 782,5 mil horas de treinamento aos colaboradores, um aumento de 6,6% em relação a 2023. A média de horas de treinamento por colaborador foi de 16,7 horas, um leve aumento em relação a 2023 (16,5h). A média por gênero foi de 16,01 horas para mulheres e 17,24 horas para homens. **GRI 404-1**

Do ponto de vista dos cargos, as lideranças apresentaram o maior volume médio de horas em 2024 (58,7h), seguida pelos cargos técnicos (36,2h) e operacionais (12,6h), evidenciando o foco da cooperativa no aperfeiçoamento de quem ocupa funções estratégicas. A maior média de horas de treinamentos foi para mulheres em cargos de liderança. **GRI 404-1**

404-3 Percentual de colaboradores que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira						
Gênero e Categoria Funcional	2022		2023		2024	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
% de colaboradores na categoria Técnico que receberam avaliações regulares de desempenho, por gênero	25,61%	14,22%	28,68%	20,35%	33,52%	16,44%
% de colaboradores na categoria Liderança que receberam avaliações regulares de desempenho, por gênero	5,16%	1,82%	3,23%	2,42%	4,30%	2,34%
% de colaboradores na categoria Operacional que receberam avaliações regulares de desempenho, por gênero	56,75%	62,78%	67,63%	73,33%	73,78%	78,64%
% de colaboradores que receberam avaliações regulares de desempenho, por gênero	53,75%	55,93%	63,02%	64,60%	68,82%	68,30%
% de colaboradores que receberam avaliações regulares de desempenho	55,00%		63,93%		68,52%	



Em relação à gestão de desempenho, a Aurora Coop vem avançando de forma significativa na ampliação das avaliações regulares de desempenho e desenvolvimento de carreira. O percentual geral de colaboradores avaliados cresceu de 55,0% em 2022 para 68,5% em 2024. A evolução foi mais expressiva na categoria Operacional, que concentra a maioria dos colaboradores, atingindo 73,78% entre mulheres e 78,64% entre homens em 2024. **GRI 404-3**

Já nas categorias Técnico e de Liderança, apesar de o percentual ainda ser menor, houve progresso, especialmente entre as mulheres técnicas, cujo índice passou de 25,6% para 33,5% no período. Essa diferença entre os grupos evidencia um desafio para a organização no que diz respeito à universalização dos processos avaliativos em todos os níveis hierárquicos, mas também demonstra um esforço contínuo de ampliação do escopo e da regularidade das avaliações. A padronização desses processos é um componente-chave para o alinhamento entre expectativas, reconhecimento de desempenho e planejamento de carreira.

GRI 404-3

A Aurora Coop mantém uma abordagem estruturada para a sucessão de lideranças, mesmo ainda não dispondo formalmente de um plano de carreira — cuja implantação fará parte do *roadmap* de sustentabilidade. O plano de sucessão atual funciona como ferramenta de identificação de talentos, sendo realizado duas vezes ao ano em todas as unidades. Nesse processo, os gestores são incentivados

Conheça o roadmap de sustentabilidade Aurora Coop

a observar colaboradores com potencial de crescimento, avaliando competências técnicas (*hard skills*) e comportamentais (*soft skills*) alinhadas às necessidades da cooperativa.

A Aurora Coop conta com o Programa Trainee, que já promoveu 99 profissionais para cargos estratégicos, como encarregado de produção e qualidade, supervisor e gerente de unidade, entre outros. Em 2024, o programa contou com 52 colaboradores ativos, reforçando a efetividade da estratégia de formação de lideranças internas e de valorização do capital humano.

A Aurora Coop também mantém programas estruturados de formação para apoiar o crescimento profissional, como o Programa de Formação de Lideranças, os programas de Estágio e Trainee, além de treinamentos técnicos por área. Abaixo estão apresentados os principais programas disponibilizados e os respectivos objetivos. **GRI 404-2**

Para Liderança

- **Programa de Desenvolvimento de Líderes (PDL):** aprimorar a formação de profissionais destinados a assumir a liderança de equipes, processos e metas.
- **Programa de Desenvolvimento de Líderes Monitores (PDL para Monitores):** desenvolver competências em gestão inicial para monitores de produção e logística.
- **Programa de Desenvolvimento de Competências (PDC):** desenvolver competências fundamentais para a gestão de pessoas alinhadas às características do líder Aurora.
- **Programa de Desenvolvimento para Supervisores Administrativos (PDSP):** aprimorar e desenvolver uma gestão ativa, despertando habilidades e competências ao cargo de Supervisor Administrativo.
- **Programa de Desenvolvimento de Gestores Aurora Coop (PDGA):** apresentar as competências essenciais do gestor, bem como expor os programas de desenvolvimento da Aurora Coop.
- **Programa de Desenvolvimento de Novos Monitores e Instrutores de Treinamento Operacional (ITOs):** apresentar as competências essenciais do gestor, bem como expor os programas de desenvolvimento da Aurora Coop.
- **Educação Continuada:** fortalecer a equipe de líderes nas respectivas áreas de atuação, promovendo oportunidades para a troca de conhecimentos e experiências.

Para Técnicos

- **Programa de Desenvolvimento Administrativo (PDA):** desenvolver continuamente os profissionais da área administrativa, visando manter e aprimorar o desempenho das atividades.
- **Qualidade no Atendimento:** apresentar técnicas que aprimoram a qualidade no atendimento interno e externo incentivando os participantes a se engajarem continuamente com a excelência dos serviços e proporcionando resultados que efetivamente fazem a diferença.
- **Inteligência Emocional:** minimizar as possíveis interferências negativas das emoções no desempenho desejado por meio da aplicação da inteligência emocional.
- **Normas Regulamentadoras (NR):** capacitar os colaboradores nos treinamentos exigidos pelas normas regulamentadoras conforme as especificidades dos cargos.

Para Operacionais

- **Training Within Industry (TWI):** orientar os monitores sobre a metodologia de ensino do TWI visando à aplicação no treinamento de novos colaboradores.
- **Programa Aurora de Treinamento de Operadores (PATO):** capacitar os colaboradores para a operação de máquinas.



- **Boas Práticas de Fabricação (BPF):** orientar sobre os conceitos de Boas Práticas de Fabricação, reforçando a política de qualidade e os objetivos desta.
- **Treinamento na Atividade:** capacitar os colaboradores nas atividades até que estejam plenamente habilitados para executá-las de forma autônoma.

Essa abordagem evidencia o esforço da cooperativa para garantir acesso às ações formativas em todas as unidades como parte da estratégia de retenção, motivação e valorização dos talentos. As capacitações são constantemente avaliadas para manter a aderência às necessidades organizacionais e ao perfil dos colaboradores, fortalecendo a cultura de aprendizagem e a excelência operacional.

Equidade, inclusão e não discriminação

GRI 3-3 Não discriminação

A Aurora Coop reconhece que a valorização das pessoas passa, necessariamente, pelo respeito às diferenças e pelo compromisso com a equidade de oportunidades. A organização atua com o entendimento de que um ambiente de trabalho inclusivo é condição essencial para o bem-estar, o desenvolvimento de talentos e a sustentabilidade do negócio. Por isso, promove políticas e práticas que asseguram a não discriminação e as condições equitativas de acesso, permanência e crescimento profissional a todos os colaboradores, independentemente de gênero, raça, orientação sexual, idade, nacionalidade, deficiência ou qualquer outra característica pessoal.

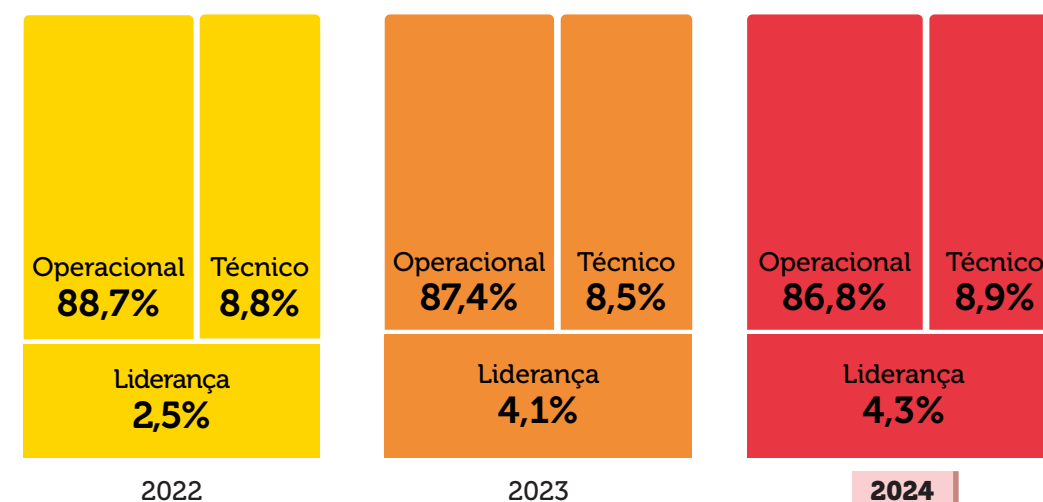
A Política Aurora Coop para Pessoas com Deficiência, assim como as normas internas de recrutamento e seleção, reforça o compromisso com a inclusão e com a igualdade de tratamento. O processo de contratação segue critérios transparentes e baseados em competências sem qualquer tipo de discriminação. São disponibilizadas oportunidades específicas para aprendizes, estagiários e pessoas com deficiência com acompanhamento próximo da área de Gestão de Pessoas a fim de garantir uma jornada de trabalho segura, acessível e adaptada às necessidades individuais.

A cultura de inclusão é fortalecida também por meio de ações contínuas de sensibilização, capacitação e escuta ativa. Exemplo disso é o acompanhamento de migrantes e imigrantes que ingressam na cooperativa oriundos de países como Venezuela, Haiti e Argentina. A Aurora Coop desenvolve ações voltadas ao acolhimento dessas pessoas com apoio em moradia, atendimento social e psicológico e ações voltadas à integração cultural. Tais práticas contribuem para a criação de um ambiente plural e respeitoso ao mesmo tempo que respondem aos desafios estruturais de captação de mão de obra nas regiões onde a cooperativa atua.

Além disso, a organização estimula um ambiente de trabalho no qual todos os colaboradores possam se expressar com liberdade e respeito. Casos de assédio moral ou sexual, discriminação ou violação de direitos não são tolerados e podem ser reportados por meio dos canais internos de ouvidoria e Gestão de Pessoas. As situações reportadas são analisadas de forma responsável e, sempre que necessário, medidas corretivas são aplicadas. O fortalecimento de uma cultura organizacional baseada no respeito e na justiça é monitorado também por pesquisas de clima e de satisfação realizadas periodicamente. **GRI 406-1**

Todos os sete membros do Conselho de Administração da Aurora Coop são homens, sendo 5 (71,4%) *baby boomers* e 2 (28,6%) da geração X. Na Diretoria Executiva, 9 dos 10 membros são homens, 30% são *baby boomers* e os demais 70% são da geração X. Essa composição se manteve relativamente estável ao longo dos anos. **GRI 405-1**

Colaboradores por categoria funcional GRI 405-1





405-1 Percentual de colaboradores, por categoria funcional e faixa etária				
FAIXA ETÁRIA	Baby boomers	Geração X	Geração Y	Geração Z
2022				
% de colaboradores na categoria Técnico	0,59%	24,15%	62,25%	13,01%
% de colaboradores na categoria Liderança	1,18%	40,45%	56,51%	1,86%
% de colaboradores na categoria Operacional	0,93%	22,69%	47,19%	29,19%
% de colaboradores por faixa etária	0,90%	23,26%	48,75%	27,08%
2023				
% de colaboradores na categoria Técnico	0,53%	25,17%	62,29%	12,01%
% de colaboradores na categoria Liderança	0,82%	33,22%	60,30%	5,66%
% de colaboradores na categoria Operacional	1,05%	23,59%	46,52%	28,85%
% de colaboradores por faixa etária	0,99%	24,12%	48,43%	26,45%
2024				
% de colaboradores na categoria Técnico	0,65%	17,28%	62,23%	19,84%
% de colaboradores na categoria Liderança	1,05%	22,11%	66,07%	10,78%
% de colaboradores na categoria Operacional	1,43%	17,86%	45,50%	35,21%
% de colaboradores por faixa etária	1,55%	20,86%	55,50%	38,04%

405-1 Percentual de colaboradores em outros grupos de diversidade, por gênero						
GRUPOS DE DIVERSIDADE	2022		2023		2024	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Número de PCDs	469	1.052	529	1.144	622	1.242
Total de PCDs	1.521		1.673		1.864	
% de PCDs, por gênero	30,83%	69,17%	31,62%	68,38%	33,37%	66,63%
Número de aprendizes	339	285	419	410	463	453
Total de aprendizes	624		829		916	
% de aprendizes, por gênero	54,33%	45,67%	50,54%	49,46%	50,55%	49,45%
Número de estagiários	197	114	201	109	246	112
Total de estagiários	311		310		358	
% de estagiários, por gênero	63,34%	36,66%	64,84%	35,16%	68,72%	31,28%
Número de estrangeiros	2.551	4.651	3.496	5.815	4.714	7.027
Total de estrangeiros	7.202		9.311		11.741	
% de estrangeiros, por gênero	35,42%	64,58%	37,55%	62,45%	40,15%	59,85%
Número de negros	1.880	3.541	2.064	3.518	2.503	4.096
Total de negros	5.421		5.582		6.599	
% de negros, por gênero	34,68%	65,32%	36,98%	63,02%	37,93%	62,07%

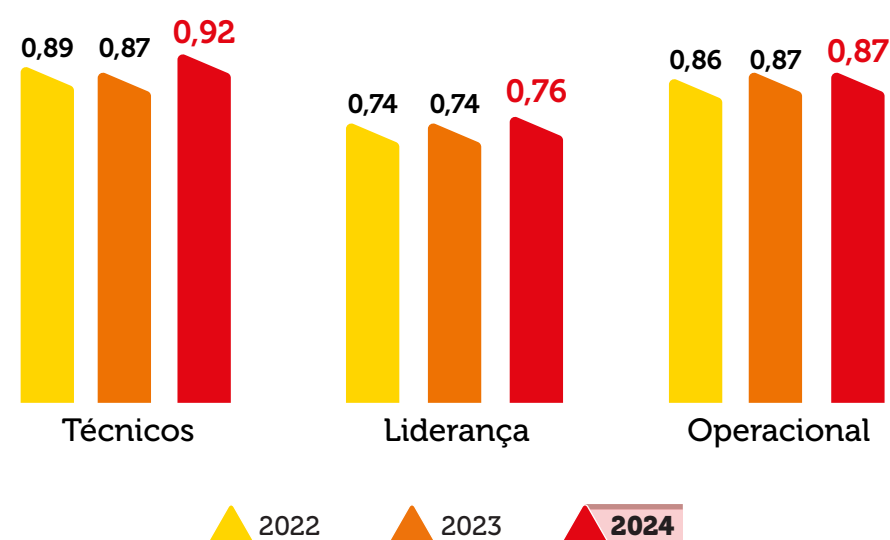




A Aurora Coop tem avançado de forma consistente na construção de um ambiente mais equitativo e diverso com destaque para a ampliação da presença feminina em diversas categorias funcionais. Entre 2022 e 2024, o percentual de mulheres em cargos de liderança aumentou de 24,7% para 31,5%, sinalizando um avanço importante na representatividade de gênero em posições estratégicas. Na categoria Operacional, as mulheres já representam 45,0% do total e, no geral, a proporção de colaboradoras passou de 42,6% para 43,4% no período. Esses dados demonstram que a política de inclusão da cooperativa tem gerado resultados concretos na composição do quadro funcional.

GRI 405-1

Proporção da remuneração de mulheres e homens GRI 405-2



Mesmo com os avanços na representatividade feminina nas diferentes categorias funcionais, ainda são percebidas diferenças na remuneração entre homens e mulheres. Em 2024, a proporção entre os salários recebidos pelas mulheres em relação aos homens foi de 0,92 na categoria Técnico, 0,87 na Operacional e 0,76 na Liderança. Embora os dados apontem uma trajetória de melhora em comparação aos anos anteriores, sobretudo entre os técnicos, ainda há um caminho importante a ser percorrido, especialmente nos cargos de liderança, nos quais a diferença permanece mais expressiva.

GRI 405-2

A Aurora Coop reconhece que essas disparidades não decorrem de práticas discriminatórias diretas, mas estão associadas a fatores estruturais do setor agroindustrial no qual atua. Em muitas das unidades, funções operacionais exigem características biomecânicas específicas e são predominantemente ocupadas por homens. Historicamente, isso contribuiu para uma presença masculina majoritária na base da força de trabalho e, por consequência, influencia a composição dos cargos de liderança, considerando que boa parte da progressão profissional na cooperativa ocorre a partir da vivência prática nas operações. **GRI 405-2**

Ciente da complexidade que envolve a equidade de gênero no contexto operacional, a Aurora Coop reforça o compromisso com boas práticas de gestão de pessoas, buscando garantir que os processos de remuneração e promoção sigam princípios de transparência, justiça e respeito à diversidade.

Sob a perspectiva etária, a força de trabalho da Aurora Coop é majoritariamente composta por jovens: em 2024, a Geração Y representa 55,5% dos colaboradores, enquanto a Geração Z responde por 38,0%. Nas funções operacionais, a participação de jovens da Geração Z cresceu de 29,2% em 2022 para 35,2% em 2024. Já nos cargos de liderança, nota-se um aumento significativo da presença da Geração Z, que passou de apenas 1,9% em 2022 para 10,8% em 2024, indicando o início de uma renovação geracional nas posições de gestão. **GRI 405-1**

O compromisso com a inclusão reflete também nos programas voltados a públicos específicos. A representatividade de pessoas com deficiência (PCDs) cresceu em números absolutos e proporcionais, totalizando 1.864 colaboradores em 2024 — um aumento de 22,5% em relação a 2022. As mulheres representam 33,4% desse total, com um crescimento constante ano a ano. Atualmente, a cooperativa cumpre cerca de 83% da meta de contratação de PCD e segue promovendo campanhas de divulgação de vagas para PCD em meios de comunicação, além de visitar instituições que trabalham com esse público. São fornecidos cursos de preparação para formar PCDs para o mercado de trabalho também com o objetivo de atrair futuros colaboradores PCDs. **GRI 405-1**

O número de aprendizes e estagiários também evoluiu, com paridade de gênero nos aprendizes (50,5% mulheres e 49,5% homens em 2024) e predominância feminina nos programas de estágio (68,7% mulheres), o que evidencia o fortalecimento da inclusão de jovens mulheres em formação. **GRI 405-1**

Além disso, a presença de estrangeiros no quadro funcional aumentou significativamente — de 7.202 em 2022 para 11.741 em 2024. Essa força de trabalho, composta na maioria por homens (59,9% em 2024), contribui para a diversidade cultural na cooperativa e reflete a estratégia de ampliação da captação de mão de obra em um contexto de escassez regional. Não há diferenciação no contrato de trabalho ou na remuneração desses colaboradores. Simultaneamente, a representatividade de pessoas negras também aumentou, totalizando 6.599 colaboradores em 2024, com crescimento proporcional do número de mulheres negras (de 34,7% em 2022 para 37,9% em 2024).

GRI 405-1 | GRI 13.15.5



Acolhimento e inclusão de colaboradores estrangeiros

Como resposta ao cenário de escassez de mão de obra e ao aumento do número de imigrantes nas operações, a Aurora Coop vem ampliando as iniciativas de integração, inclusão e bem-estar voltadas aos colaboradores estrangeiros. As principais ações estão destacadas na sequência:

Programa de Desenvolvimento de Estrangeiros: em parceria com a Unochapecó, a Aurora Coop iniciou em 2024 um programa educativo com duração de seis meses voltado a imigrantes contratados. O curso aborda temas como direitos e deveres no Brasil, saúde mental, comunicação, cultura brasileira e ambiente de trabalho. As aulas são semanais e ocorrem durante o horário de expediente, promovendo igualdade de acesso à formação. Cerca de 200 colaboradores estrangeiros já participaram da iniciativa.

Rodas de conversa nas unidades: a cooperativa promove encontros presenciais nas plantas industriais com grupos de colaboradores estrangeiros, oferecendo um espaço de escuta, troca de experiências e orientação sobre questões práticas e emocionais do dia a dia, como saúde mental, adaptação cultural e enfrentamento ao preconceito.

Essas ações reforçam o compromisso da Aurora Coop com a inclusão, o respeito às diversidades e a promoção da igualdade de oportunidades, contribuindo para um ambiente de trabalho mais acolhedor, saudável e plural.

Em 2024, foram registradas 38 denúncias relacionadas a discriminação e assédio nos canais oficiais da Aurora Coop, 52% a mais que em 2023. Destas, seis foram consideradas procedentes, duas permanecem em avaliação e quatro foram classificadas como inconclusivas após a apuração. As demais foram consideradas improcedentes. Para reforçar a prevenção e a conscientização sobre o tema, a cooperativa investiu fortemente em ações educativas ao longo do ano. O departamento de Gestão de Pessoas promoveu capacitações específicas sobre discriminação, diversidade e igualdade de oportunidades, totalizando 2.912,5 horas de treinamento. **GRI 406-1**

A Aurora Coop compreende que promover a equidade e a inclusão exige ações contínuas e integradas tanto no plano operacional quanto no estratégico. Por isso, os temas de diversidade vêm sendo incorporados às agendas de formação, desenvolvimento e governança.

Respeito aos direitos humanos

A Aurora Coop tem como princípio a promoção e a proteção dos direitos humanos em todas as atividades e as relações de trabalho. Com uma atuação pautada pelo respeito à dignidade das pessoas, a cooperativa estabelece políticas claras de não tolerância a práticas abusivas, como o trabalho infantil e o trabalho forçado ou análogo à escravidão. Essas diretrizes estão formalizadas no Código de Ética e no Código de Conduta de Fornecedores, que são amplamente divulgados e reforçados por meio de treinamentos obrigatórios a todos os colaboradores, além de providências específicas pautadas nas mesmas diretrizes que alcançam terceiros e parceiros de negócios. **GRI 3-3 Trabalho forçado ou escravo | GRI 3-3 Trabalho infantil**

A Aurora Coop segue rigorosamente a legislação vigente na contratação de colaboradores, garantindo o cumprimento da idade mínima de 18 anos. A única exceção são os programas de aprendizagem, que permitem a contratação de jovens a partir dos 14 anos, sempre assegurando que a jornada de trabalho não comprometa o processo educacional. **GRI 3-3 Trabalho infantil | GRI 408-1**

Esse mesmo compromisso é exigido dos fornecedores da cooperativa por meio de disposições contratuais específicas e na assinatura do termo de conduta de fornecedores. Além disso, a Aurora Coop orienta as cooperativas filiadas sobre os cuidados que devem ser adotados quando há a participação de filhos menores nas atividades da propriedade rural, reforçando a proibição de práticas que violem a legislação. **GRI 3-3 Trabalho infantil | GRI 408-1**

No relacionamento com as comunidades e em alinhamento com os princípios do cooperativismo, a Aurora Coop também incentiva a participação social das crianças por meio de programas e ações promovidos pela Fundação Aury Luiz Bodanese, contribuindo para o fortalecimento da cidadania desde a infância. **GRI 3-3 Trabalho infantil | GRI 408-1**

No tocante à prevenção do trabalho análogo ao escravo, a cooperativa reconhece os riscos associados a algumas atividades — como apanhe de aves, serviços de transporte e fornecimento de lenha — e adota medidas práticas e preventivas como treinamentos, orientações, previsões contratuais e monitoramento via canal de denúncias, o que mitiga substancialmente essas situações. Embora não tenha registros ou indícios de ocorrência desse tipo de violação, a Aurora Coop entende que a atuação de alguns terceiros, pela natureza destes, exige atenção específica e está empenhada em ampliar o controle e a rastreabilidade na cadeia de fornecimento. **GRI 3-3 Trabalho forçado ou escravo | GRI 409-1**



Quanto às práticas empregatícias, a Aurora Coop conduz os processos seletivos com base na transparência, na isonomia e no respeito às diferenças. Todos os trabalhadores são contratados formalmente com acesso a treinamentos, equipamentos de proteção e condições adequadas para o exercício das funções. A organização também atua de maneira proativa na inclusão de imigrantes, oferecendo suporte para o estabelecimento de domicílio e residência, apoio social e psicológico, além de formação para integração cultural, demonstrando o compromisso de assegurar condições de trabalho dignas e equitativas para todos. **GRI 13.20.1**

7.2. Saúde e segurança do trabalho

GRI 3-3 Saúde e segurança no trabalho

A saúde e a segurança das pessoas é um compromisso fundamental na Aurora Coop. Em todas as unidades, a cooperativa desenvolve um sistema estruturado de prevenção de acidentes e promoção da saúde alinhado às diretrizes do Sistema de Gestão de Pessoas. A atuação é guiada pelo compromisso de proporcionar ambientes seguros e saudáveis, minimizar riscos ocupacionais e preservar a integridade física e mental dos colaboradores com base em normas e programas reconhecidos nacionalmente.

A gestão é orientada por políticas internas que abrangem desde a identificação e o controle de riscos até ações voltadas ao bem-estar no ambiente de trabalho. Programas como PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais), PCMSO (Programa Controle Médico Saúde Ocupacional), PCA (Programa de Conservação Auditiva), AET (Análise Ergonômica do Trabalho), PPR (Programa Proteção Respiratória) e LTCAT (Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho) estão implementados em todas as unidades, garantindo a conformidade com as Normas Regulamentadoras (NRs) e a legislação vigente. Além disso, as equipes — inclusive terceiros — são capacitadas para atuar em emergências com foco na mitigação de danos e no fortalecimento da cultura de segurança.

GRI 403-1 | GRI 403-5 | GRI 403-7

Na Aurora Coop, os principais impactos negativos associados à saúde e à segurança do trabalho estão relacionados à ocorrência de acidentes de trabalho que podem ser provocados por condições inseguras ou decorrentes de não cumprimento de procedimentos de segurança, como o uso incorreto de equipamentos de proteção individual (EPIs), exposição a agentes químicos e situações emergenciais. Esses eventos representam riscos à integridade dos colaboradores, podendo gerar afastamentos médicos, redução da produtividade, aumento dos custos operacionais e impactos humanos irreparáveis. Além disso, a não conformidade com as Normas Regulamentadoras pode acarretar sanções legais, interdições e penalidades administrativas, assim como danos à imagem da cooperativa.

Em contrapartida, os impactos positivos estão relacionados a adoção de práticas preventivas e de promoção à saúde, investimentos contínuos em capacitação e melhorias estruturais que contribuem para a integridade física dos colaboradores, como a adequação de máquinas e equipamentos com proteções e dispositivos de segurança. O monitoramento contínuo dos riscos ocupacionais e da saúde dos trabalhadores por meio de exames ocupacionais é outro fator fundamental para antecipar riscos e orientar ações preventivas eficazes.

A cooperativa também monitora indicadores de frequência e gravidade de acidentes com metas específicas por unidade. Os resultados são avaliados regularmente, e toda ocorrência relevante é compartilhada com a alta liderança e debatida por comitês internos, como a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) e a Comissão de Análise de Ocorrências. A escuta ativa dos colaboradores e a adoção de medidas corretivas reforçam a melhoria contínua e o engajamento coletivo na construção de um ambiente mais seguro para todos.

Políticas de segurança e bem-estar no ambiente de trabalho

A Aurora Coop adota uma abordagem sistêmica para a gestão da saúde e da segurança do trabalho (SST) ancorada em exigências legais e nas Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). A organização implementou um robusto sistema de gestão que engloba 64 manuais normativos e

três normas internas com diretrizes específicas para prevenção de acidentes, controle de riscos ocupacionais e preservação da integridade física e mental dos trabalhadores. Esse sistema abrange todas as unidades operacionais e administrativas, incluindo os setores agropecuário, industrial e comercial com extensão parcial aos trabalhadores terceirizados, que recebem orientações e treinamentos conforme norma específica. **GRI 403-1**

Além disso, a cooperativa mantém Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) compostos por equipes multidisciplinares com médicos, enfermeiros, técnicos, engenheiros, fonoaudiólogos, psicólogos e ergonomistas. Todas as unidades industriais possuem ambulatórios dimensionados conforme as normas vigentes e alinhados ao Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). Para garantir acesso, o funcionamento desses espaços é ajustado aos turnos dos colaboradores. Há também investimento em formação continuada da equipe de saúde com programas como o *Desenvolve Enfermagem* e treinamentos de Suporte Básico de Vida (BLS) e Atendimento Pré-Hospitalar (APH).

GRI 403-3 | GRI 403-6

A participação ativa dos trabalhadores é incentivada por meio da CIPA e de comitês formais como o de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais e o de Ergonomia. Esses grupos atuam mensalmente na análise de riscos e pode propor melhorias e avaliação das condições de trabalho.



Também são realizados treinamentos anuais obrigatórios (por exemplo, NR-36) e aplicados formulários para escuta dos colaboradores sobre saúde e segurança. Além disso, a organização garante que trabalhadores possam se retirar de atividades de risco sem sofrer represálias com canais de denúncia anônima e suporte da equipe de Segurança do Trabalho. **GRI 403-4**

Programas de prevenção de acidentes e promoção da saúde

A prevenção de acidentes e a promoção da saúde física e mental dos colaboradores são prioridades na estratégia de gestão de pessoas da Aurora Coop. A cooperativa desenvolve diversas ações educativas, técnicas e estruturais com foco na redução dos riscos ocupacionais e na melhoria das condições de trabalho em todas as unidades. Entre os programas implementados, estão o de Conservação Auditiva (PCA), de Ergonomia e de Saúde Mental, além da oferta de atendimentos ambulatoriais internos e de campanhas permanentes de conscientização sobre segurança e saúde no trabalho.

GRI 403-6

O Programa de Saúde Mental tem sido destaque entre as iniciativas recentes, oferecendo atendimento psicológico gratuito durante o expediente, rodas de conversa e ações preventivas que promovem o bem-estar emocional dos trabalhadores. A Aurora Coop também mantém espaços de descanso e lazer nas unidades industriais com estrutura adequada para garantir momentos de recuperação e socialização durante os intervalos. Tais iniciativas contribuem para fortalecer vínculos e melhorar a qualidade de vida no ambiente de trabalho. **GRI 403-6**



Gestão de riscos e fortalecimento da cultura de prevenção

(GRI 403-2)

Na Aurora Coop, a gestão de riscos em saúde e segurança do trabalho é conduzida de forma sistemática e integrada com foco na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais e na promoção de ambientes de trabalho mais seguros.

- **Identificação e controle de riscos:** a cooperativa realiza avaliações regulares de periculosidade e riscos ocupacionais com base em análises de incidentes anteriores, revisão de manuais operacionais e observações das atividades rotineiras e não rotineiras. Os riscos identificados são analisados no Programa de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (PGR) com priorização daqueles de maior impacto. As decisões são tomadas em comitês especializados com participação de gestores e técnicos das unidades.
- **Treinamento e monitoramento contínuos:** as equipes responsáveis por identificar e avaliar perigos recebem capacitação frequente para garantir competência técnica. O uso de permissões de trabalho e a presença de gestores especializados garantem o acompanhamento do cumprimento de normas e o uso correto de equipamentos de proteção individual.
- **Canais de escuta e proteção contra represálias:** os colaboradores são encorajados a relatar riscos e situações de perigo por meio da CIPA, de caixas de sugestões e do canal de ouvidoria anônima, garantindo confidencialidade e proteção a contrarretaliações. Eles são informados sobre os riscos associados às funções e orientados sobre o direito de recusar tarefas que possam representar ameaça à saúde ou à segurança.
- **Investigação de incidentes e melhoria contínua:** a Aurora Coop adota procedimentos normatizados para investigar acidentes, incluindo o uso do Diagrama de Ishikawa e comissões multidisciplinares de análise. Os resultados são registrados em sistema informatizado com definição de ações corretivas e estruturais, como readequações de equipamentos ou processos. As lições aprendidas são incorporadas ao sistema de gestão de segurança do trabalho, fortalecendo a cultura organizacional de prevenção.



O sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho da Aurora Coop cobre 100% dos colaboradores. Embora atualmente o sistema não seja submetido a auditorias internas ou externas, são adotadas medidas específicas para garantir o controle e a prevenção de riscos em todas as frentes. No caso dos trabalhadores terceirizados, a gestão é realizada por meio da solicitação e da verificação de documentos obrigatórios relacionados à saúde e à segurança, além da participação em processos de integração, nos quais recebem orientações detalhadas sobre os riscos associados às atividades que desempenharão. Esses procedimentos seguem normas internas da cooperativa que também preveem a realização de auditorias internas focadas na análise da documentação apresentada pelos prestadores de serviço. **GRI 403-8**

403-9 Número e índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)			
COLABORADORES	2022	2023	2024
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	60	45	52
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)¹	0,807	0,567	0,601

¹ Índice de acidentes de trabalho com consequência grave = [Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos) / Número de horas trabalhadas] x 1.000.000.

Horas trabalhadas: 2022 = 74.376.516,63; 2023 = 79.427.361,69; 2024 = 86.544.390,90.

403-9 Número e índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória			
COLABORADORES	2022	2023	2024
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	1.283	1.207	1.384
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória¹	17,25	15,20	15,98

¹ Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória = (Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória / Número de horas trabalhadas) x 1.000.000.

Horas trabalhadas: 2022 = 74.376.516,63; 2023 = 79.427.361,69; 2024 = 86.544.390,90.

403-10 Número e índice de doenças profissionais de comunicação obrigatória			
COLABORADORES	2022	2023	2024
Número de doenças profissionais de comunicação obrigatória	15	6	14
Índice de doenças profissionais de comunicação obrigatória¹	0,202	0,076	0,162

¹ Índice de doenças profissionais de comunicação obrigatória = (Número de doenças profissionais de comunicação obrigatória / Número de horas trabalhadas) x 1.000.000.

Horas trabalhadas: 2022 = 74.376.516,63; 2023 = 79.427.361,69; 2024 = 86.544.390,90.

Nos últimos três anos, a Aurora Coop registrou variações no número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos), oscilando de 60 casos em 2022 para 45 em 2023 e voltando a subir para 52 em 2024. O índice associado seguiu a mesma tendência, com leve recuperação após a queda de 0,807 para 0,567 entre 2022 e 2023, atingindo 0,601 em 2024. Esses dados reforçam a necessidade de continuidade nos investimentos em prevenção, especialmente em frentes ligadas à operação de máquinas, trabalho em altura e manuseio de substâncias químicas — fatores frequentemente associados aos acidentes mais severos. **GRI 403-9**

No mesmo período, os acidentes de trabalho de comunicação obrigatória, ou seja, aqueles que exigem notificação formal aos órgãos reguladores, totalizaram 1.283 casos em 2022, 1.207 em 2023 e 1.384 em 2024. Apesar da redução observada em 2023, o volume voltou a crescer no ano seguinte, elevando o índice de 15,20 para 15,98. Esse aumento demanda atenção redobrada, principalmente para garantir o cumprimento rigoroso das normas de segurança, a atualização de treinamentos obrigatórios e o fortalecimento de medidas de controle de risco em todas as unidades. **GRI 403-9**

Entre os principais tipos de acidente de trabalho identificados, destacam-se aqueles causados por máquinas e equipamentos, como cortes, esmagamentos e aprisionamentos; acidentes decorrentes de quedas, seja de altura, tropeços ou escorregões; e exposições a produtos químicos utilizados principalmente nos processos de higienização e limpeza. Esses eventos reforçam a necessidade de constante atualização dos procedimentos de segurança, treinamentos periódicos, fiscalização do uso de equipamentos de proteção individual (EPIs) e investimentos em tecnologias que reduzam a exposição dos trabalhadores a riscos físicos e químicos. **GRI 403-9**



No que se refere às doenças ocupacionais, os dados revelam um cenário estável, porém que exige vigilância contínua. Foram 15 casos registrados em 2022, 6 em 2023 e 14 em 2024. Todas as doenças se referem a comprometimentos em membros superiores — especialmente antebraço, mãos e dedos — com predominância de inflamações como tenossinovite de origem multifatorial.

GRI 403-10

A reincidência de casos em 2024, após uma expressiva queda em 2023, aponta para a necessidade de intensificar ações ergonômicas, revisões de postos de trabalho e programas de saúde ocupacional voltados à prevenção de doenças. As informações obtidas por meio de exames periódicos e acompanhamento dos serviços de saúde nas unidades são essenciais para detectar precocemente sinais de adoecimento e ajustar as condições de trabalho, promovendo qualidade de vida e sustentabilidade operacional.

GRI 403-10

Desde 2022, foi registrado um óbito de colaborador da Aurora Coop decorrente de acidente de trabalho em 2023, ano em que o índice de óbitos foi de 0,013, e um óbito de trabalhadores terceiros em 2022. Na cooperativa, não são realizadas atividades que geram óbitos por doenças ocupacionais, portanto não há óbitos decorrentes de doenças ocupacionais. Esses dados são relevantes por evidenciar o baixo índice de fatalidades na organização e sinalizar que os sistemas de gestão de segurança têm atuado de forma eficaz para evitar perdas humanas.

GRI 403-9 | GRI 403-10

A cooperativa realiza monitoramento contínuo desses indicadores por meio de sistemas como o SIGA e elabora planos de ação sempre que os dados se distanciam das metas definidas. Além disso, promove campanhas educativas tais como *comportamento seguro*, *conservação auditiva*, *prevenção de acidentes*, *SIPAT*, *prevenção de acidentes com as mãos*, *Maio Amarelo*, *ergonomia*, reforçando a importância da prevenção de acidentes e do cuidado com a vida.





SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI

Declaração de Uso: A Cooperativa Central Aurora Alimentos relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 01 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024.

GRI usada: GRI 1: Fundamentos 2021.

Norma(s) Setorial(ais) da GRI aplicável(eis): GRI 13: Setores de Agropecuária, Aquicultura e Pesca 2022.

Norma GRI	Conteúdo	Localização	Omissão			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação	
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	➡ 11				
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	➡ 3, ➡ 11				
	2-3 Período do relatório, frequência e ponto de contato	➡ 3				
	2-4 Reformulações de informações	➡ 3				
	2-5 Verificação externa	➡ 3				
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	➡ 18, ➡ 28				-
	2-7 Empregados	➡ 113, ➡ 114, ➡ 115				-
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	➡ 113				-
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	➡ 16, ➡ 46				-
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	➡ 34				-
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	➡ 34				-
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	➡ 37				-
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	➡ 37				-
	2-14 Papel do mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	➡ 38				-
	2-15 Conflitos de interesse	➡ 39				-
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	➡ 38				-
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	➡ 39				-
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	➡ 49				-



Norma GRI	Conteúdo	Localização	Omissão			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação	
	2-19 Políticas de remuneração	➡ 49				-
	2-20 Processo para determinação da remuneração	➡ 49				-
	2-21 Proporção da remuneração total anual	➡ 49				-
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	➡ 8				-
	2-23 Compromissos de política	➡ 51				-
	2-24 Incorporação de compromissos de política	➡ 51				-
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	➡ 50				-
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	➡ 50				-
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	➡ 50				-
	2-28 Participações em associações	➡ 34				-
	2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	➡ 55				-
	2-30 Acordos de negociação coletiva	➡ 113				-
TEMAS MATERIAIS						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	➡ 59				
	3-2 Lista de temas materiais	➡ 60				
Materiais e resíduos						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	➡ 87				-
GRI 301: Materiais 2016	301-1 Materiais usados, discriminados por peso ou volume	➡ 88				-
	301-2 Materiais utilizados provenientes de reciclagem	➡ 89				-
	301-3 Produtos recuperados e suas embalagens	➡ 89				-
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	➡ 90				13.8.1
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	➡ 96				13.8.2
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	➡ 90, ➡ 91, ➡ 95				13.8.3
	306-3 Resíduos gerados	➡ 92, ➡ 95	a	Não disponíveis informações das fábricas de ração, granjas, incubatórios e unidades comerciais	Informações não sistematizadas ainda, serão incorporadas à coleta de dados nos próximos ciclos	13.8.4



Norma GRI	Conteúdo	Localização	Omissão			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação	
	306-4 Resíduos desviados do descarte (recuperação)	⇒ 93, ⇒ 94, ⇒ 95	a, b, c	Não disponíveis informações das fábricas de ração, granjas, incubatórios e unidades comerciais	Informações não sistematizadas ainda, serão incorporadas à coleta de dados nos próximos ciclos	13.8.5
	306-5 Resíduos direcionados para disposição	⇒ 95	a, b, c	Não disponíveis informações das fábricas de ração, granjas, incubatórios e unidades comerciais	Informações não sistematizadas ainda, serão incorporadas à coleta de dados nos próximos ciclos	13.8.6
Água e efluentes						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	⇒ 98				13.7.1
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-1 Interações com a água como recurso compartilhado	⇒ 98, ⇒ 99				13.7.2
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de efluentes	⇒ 99				13.7.3
	303-3 Retirada de água	⇒ 100	i) a ii) b	i) Não disponíveis informações das fábricas de ração, granjas, incubatórios e unidades comerciais ii) Não se aplica	i) Informações não sistematizadas ainda, serão incorporadas à coleta de dados nos próximos ciclos ii) Nenhuma captação da cooperativa está localizada em área de estresse hídrico	13.7.4
	303-4 Descarte de efluentes	⇒ 100	i) a ii) b	i) Não disponíveis informações das fábricas de ração, granjas, incubatórios e unidades comerciais ii) Não se aplica	i) Informações não sistematizadas ainda, serão incorporadas à coleta de dados nos próximos ciclos ii) Nenhuma descarga de efluentes da cooperativa é realizada em área de estresse hídrico	13.7.5
	303-5 Consumo de água	⇒ 100				13.7.6
Transição energética e mudanças climáticas						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	⇒ 77, ⇒ 78				13.1.1
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas de gases de efeito estufa (GEE) (Escopo 1)	⇒ 78, ⇒ 79, ⇒ 80				13.1.2
	305-2 Emissões indiretas de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia (Escopo 2)	⇒ 79, ⇒ 80				13.1.3
	305-3 Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa (GEE) (Escopo 3)	⇒ 78				13.1.4
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	⇒ 80, ⇒ 81				13.1.5
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	⇒ 82				13.1.6
	305-6 Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)	-	a, b, c, d	Não se aplica	A cooperativa não produz, importa ou exporta SDO	13.1.7
	305-7 Emissões de NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas	⇒ 83	a	Dados não disponíveis para fábricas de ração	Informações não sistematizadas ainda, serão incorporadas à coleta de dados nos próximos ciclos	13.1.8
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	⇒ 77				13.2.1
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades devido às mudanças climáticas	⇒ 77				13.2.2



Norma GRI	Conteúdo	Localização	Omissão			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação	
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	➡ 84				-
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	➡ 85	i) a, b, c, e ii) d	i) Não disponíveis informações das fábricas de ração, granjas, incubatórios e unidades comerciais ii) Não se aplica	i) Informações não sistematizadas ainda, serão incorporadas à coleta de dados nos próximos ciclos ii) Aurora Coop não vende qualquer tipo de energia	-
	302-3 Intensidade energética	➡ 86				-
	302-4 Reduções no consumo de energia	➡ 86				-
Saúde e bem-estar animal						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	➡ 103				13.11.1
GRI 13: Setores Agropecuária, Aquicultura e Pesca 2022	13.11.2 Relate o percentual do volume de produção de unidades da organização certificadas por terceiros com normas de saúde e bem-estar animal, e liste essas normas	➡ 104, ➡ 107				13.11.2
Práticas empregatícias						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	➡ 126				13.15.1
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade nos órgãos de governança e dos empregados	➡ 127, ➡ 128, ➡ 129, ➡ 130, ➡ 131				13.15.2
	405-2 Razão entre salário base e remuneração de homens e mulheres	➡ 130				13.15.3
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Número total de casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	➡ 127, ➡ 132	a	Informação de casos de discriminação não está disponível	Hoje a cooperativa monitora o número de casos de discriminação junto com os casos de assédio, e atua dentro dos procedimentos estabelecidos para averiguar a procedência e aplicar as devidas consequências. A cooperativa de compromete a avaliar seus procedimentos de coleta e análise de dados de discriminação/ assédio, com o objetivo de evidenciar os que se trata de discriminação para os próximos ciclos de relato	13.15.4
GRI 13: Setores Agropecuária, Aquicultura e Pesca 2022	13.15.5 Descreva quaisquer diferenças em termos de contrato de trabalho e abordagem para remuneração baseadas na nacionalidade ou no status de migrante de trabalhadores, discriminadas por local de operações	➡ 131				13.15.5
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	➡ 133				13.16.1
GRI 409: Trabalho forçado ou escravo 2016	409-1 Operações e fornecedores identificados como de risco para a ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo	➡ 133				13.16.2
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	➡ 133				13.17.1
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores identificados como de risco para a ocorrência de casos de trabalho infantil	➡ 133				13.17.2
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	➡ 115, ➡ 134				13.20.1



Norma GRI	Conteúdo	Localização	Omissão			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação	
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	➡ 114				13.21.1
GRI 13: Setores Agropecuária, Aquicultura e Pesca 2022	13.21.2 Relate o percentual de empregados e trabalhadores que não são empregados e cujo trabalho é controlado pela organização que estão cobertos por acordos de negociação coletiva que possuem termos relacionados a níveis salariais e frequência de pagamento de salários em unidades operacionais importantes	➡ 113				13.21.2
	13.21.3 Relate o percentual de empregados e trabalhadores que não são empregados e cujo trabalho é controlado pela organização que recebem acima do salário digno, discriminados por gênero	-	13.21.3	Não disponível	A cooperativa entende que remunera de forma adequada seus colaboradores, mas não possui dados concretos para afirmar quantos deles recebem acima da renda digna, por isso, está realizando estudo na metodologia Salário Digno para assegurar a justiça salarial de suas práticas	13.21.3
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	➡ 70				13.22.1
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	➡ 70, ➡ 71				13.22.2
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	➡ 66, ➡ 73				13.22.3
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	➡ 65, ➡ 66				13.22.4
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	➡ 115				-
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Contratação de novos funcionários e rotatividade	➡ 116, ➡ 117, ➡ 118, ➡ 119				-
	401-2 Benefícios concedidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários	➡ 119				-
	401-3 Licença maternidade/paternidade	➡ 120, ➡ 121				-
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	➡ 121				-
GRI 404: Treinamento e educação 2016	404-1 Número médio de horas de treinamento por ano por empregado	➡ 122, ➡ 123				-
	404-2 Programas para atualizar habilidades de funcionários e programas de assistência de transição	➡ 124	b	Informação não disponível sobre projetos de gestão de final de carreira	A Aurora Coop possui previsão de ter projetos sobre gestão de final de carreira para serem iniciados em 2025 e plano de carreira em 2026	-
	404-3 Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira	➡ 123, ➡ 124				-
Saúde e segurança do trabalho						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	➡ 134				13.19.1
GRI 403: Saúde e Segurança no trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	➡ 134, ➡ 135				13.19.2



Norma GRI	Conteúdo	Localização	Omissão			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação	
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	➡ 137				13.19.3
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	➡ 135				13.19.4
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	➡ 136				13.19.5
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	➡ 134				13.19.6
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	➡ 135, ➡ 136				13.19.7
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	➡ 134				13.19.8
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	➡ 138				13.19.9
	403-9 Acidentes de trabalho	➡ 138, ➡ 139, ➡ 140	b	Informação sobre horas trabalhadas, acidentes de trabalho com consequência grave e acidentes de trabalho de comunicação obrigatória de trabalhadores terceiros não disponíveis	A cooperativa não possui controle ou sistema de gestão para analisar acidentes de trabalho de empresas terceiras	13.19.10
	403-10 Doenças profissionais	➡ 139, ➡ 140	b	Informações sobre horas trabalhadas e doenças ocupacionais de trabalhadores terceiros não disponíveis	A cooperativa não possui controle ou sistema de gestão para analisar doenças ocupacionais trabalhadores terceiros	13.19.11
	Comunidades locais e desenvolvimento local					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	➡ 65, ➡ 70				13.12.1
GRI 413 - Comunidades Locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	➡ 73				13.12.2
	413-2 Operações com impactos negativos significativos - reais ou potenciais - nas comunidades locais	➡ 67	413-2 b	Informação indisponível/incompleta		13.12.3
Saúde, segurança do consumidor e inocuidade dos alimentos						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	➡ 108				13.10.1
GRI 416: Saúde e segurança do cliente 2016	416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	➡ 110				13.10.2
	416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	➡ 110				13.10.3
GRI 13: Setores Agropecuária, Aquicultura e Pesca 2022	13.10.4 Relate o percentual do volume de produção de unidades operacionais certificadas por normas de inocuidade de alimentos reconhecidas e liste essas normas	➡ 111				13.10.4
	13.10.5 Relate o número de recalls realizados por motivos relacionados à inocuidade de alimentos e o volume total de produtos retirados do mercado	➡ 109				13.10.5



Temas da Norma Setorial da GRI aplicável definidos como não materiais	
TEMA	EXPLICAÇÃO
GRI 13: Setores de Agropecuária, Aquicultura e Pesca 2022	
13.3 Biodiversidade	Não se aplica, pois os impactos sobre a biodiversidade, apesar de serem relevantes para o setor agroindustrial, não foram considerados materiais pelos públicos consultados
13.4 Conversão de ecossistemas naturais	Não se aplica, pois a cooperativa não atua diretamente na conversão de ecossistemas naturais sem as devidas licenças ambientais, sendo considerado um tópico não relevante pelos públicos consultados
13.5 Saúde do solo	Não se aplica, pois a cooperativa não atua diretamente no plantio e na gestão da saúde do solo, sendo considerado um tópico não relevante pelos públicos consultados
13.6 Uso de agrotóxicos	Não se aplica, pois a cooperativa não atua diretamente no plantio e na gestão da aplicação de agrotóxicos, sendo considerado um tópico não relevante pelos públicos consultados. Os impactos destes insumos na saúde humana foram abordados no tópico 13.10
13.9 Segurança alimentar	Não se aplica, pois os impactos de segurança alimentar não foram considerados materiais pelos públicos consultados
13.13 Direitos à terra e aos recursos naturais	Não se aplica, pois os impactos de direitos à terra e aos recursos naturais não foram considerados materiais pelos públicos consultados
13.14 Direitos de povos indígenas	Não se aplica, pois os impactos de direitos de povos indígenas não foram considerados materiais pelos públicos consultados
13.18 Liberdade sindical e negociação coletiva	Não se aplica, pois os impactos de liberdade sindical não foram considerados materiais pelos públicos consultados
13.23 Rastreabilidade da cadeia de fornecedores	Não se aplica, pois os impactos de rastreabilidade da cadeia de fornecedores não foram considerados materiais pelos públicos consultados
13.24 Políticas públicas	Não se aplica, pois os impactos de políticas públicas não foram considerados materiais pelos públicos consultados
13.25 Concorrência desleal	Não se aplica, pois os impactos de concorrência desleal não foram considerados materiais pelos públicos consultados
13.26 Combate à corrupção	Não se aplica, pois os impactos de corrupção não foram considerados materiais pelos públicos consultados

EXPEDIENTE

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2024

COORDENAÇÃO GERAL

Depto. Sustentabilidade Corporativo
sustentabilidade@auroracoop.com.br

COORDENADORES

Diretor Presidente – Neivor Canton
Diretor Vice-presidente – Marcos Antonio Zordan
Diretora Administrativa – Marinei Zuffo da Rocha
Diretor de Compliance – Dr. Oscar Antônio Trombetta
Diretor de Mercado e Consumo – Ricardo Chueiri de Souza
Coordenadora de Sustentabilidade – Luciana Frassetto de Campos Breda
Coordenadora de Comunicação – Jaqueline Schmitt

CONTRIBUÍRAM

Membros do Conselho de Administração, Presidentes das Cooperativas Filiadas, Diretores, Lideranças, Colaboradores, Produtores Rurais/Cooperados, Comunidades, Órgãos Reguladores, Órgãos Setoriais, Órgãos do Governo, Parceiros, Fornecedores e Imprensa, Fundação Aury Luiz Bodanese (FALB)

CONSULTORIA GRI, REDAÇÃO, PROJETO VISUAL E DIAGRAMAÇÃO

Gália - Fulltime Consultoria de Negócios com Propósito
contato@galiaonline.net

FOTOGRAFIAS

Acervo Aurora Coop



COM
COOPERAÇÃO
**A GENTE
TRANSFORMA.**



Apoio:



SESCOOP/SC